

# *Contrato De Trabalho*

## *Férias e Décimo 13º*



*Por Marcilene Evangelista*

## CONTEÚDO PROGRAMÁTICO:

1. Introdução
2. Conhecendo o Departamento de pessoal/RH.....
3. Relação trabalho x Relação de emprego.....
4. Contrato de Trabalho .....
5. Contrato por prazo indeterminado.....
6. Contrato Individual por Prazo Determinado.....
7. Contrato de experiência.....
8. Contrato de aprendizagem.....
9. Contrato de estágio .....
10. Contrato a tempo parcial .....
11. Contrato temporário .....
12. Suspensão do contrato de trabalho .....
13. Interrupção do contrato de trabalho .....
  
- 11.1 Exercícios de Fixação
  
14. **Férias** .....
15. Aviso de férias.....
16. Recibo de férias.....
17. Abono pecuniário.....
18. prescrição do direito a férias.....
  
- 16.1 Exercícios de Fixação
  
19. 13º salário.....
20. Recibo das 1ª e 2ª parcelas.....

## Apresentação

Neste curso, discutiremos os conceitos traduzidos pela legislação trabalhista sobre os temas de contrato de trabalho, férias individuais e Décimo terceiro Salário, como e quando aplica-los a realidade organizacional. Para depois analisarmos a caracterização jurídica destas modalidades, assim como as críticas utilizadas pelo mercado de trabalho.

Posteriormente, definiremos as partes essenciais de validade nos contratos de trabalho (agente capaz, objeto lícito, possível e determinado e forma prescrita e não defesa em lei) diante do Código Civil Brasileiro, de utilização autorizada pelo art. 8º da CLT, principalmente, com relação aos efeitos a serem produzidos em uma eventual declaração de nulidade, diferenciando, ainda, o trabalho proibido do trabalho ilícito.

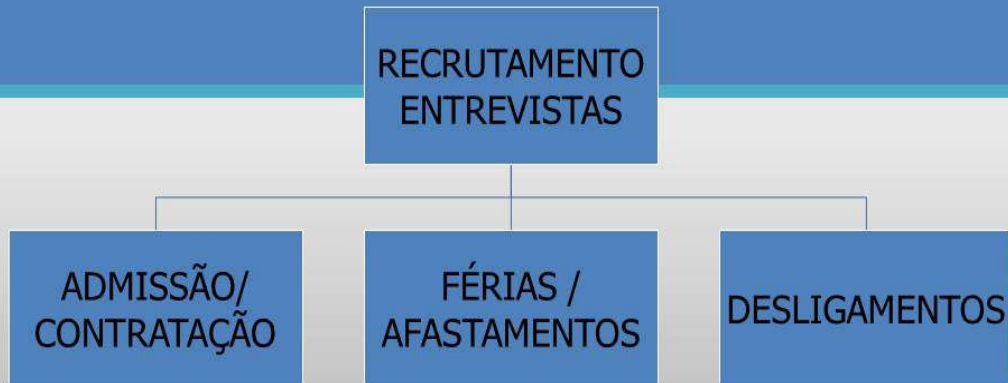
Em seguida, analisaremos o que a CLT (consolidação das leis trabalhistas) define quanto ao direito social dos empregados, o direito ao gozo de férias anuais remuneradas, quanto à aplicação do seu cálculo. Conversaremos também sobre a gratificação natalina popularmente conhecida como décimo terceiro salário, como realizamos o seu cálculo.

## Setor Pessoal ?



É um setor dentro da organização responsável por cuidar, organizar e administrar toda rotina relacionada à relação de emprego existente entre empregado e empregador como: sua contratação, pagamento de salários, transporte, férias, licença médica, 13º salário, organização dos horários e outros.

*Por Marcilene Evangelista*



*Por Marcilene Evangelista*

## Listagem das rotinas básicas de um profissional de DP:

- Processo de admissão de funcionários (Registro, contrato de trabalho, preenchimento da carteira de trabalho, etc);
- Cálculo da folha de pagamento;
- Emissão de contra-cheques (holerites);
- Cálculo dos encargos trabalhistas;
- Emissão de guias de recolhimento (INSS, FGTS);
- Cálculo de férias;
- Folha de 13º Salário;
- Obrigações acessórias do setor trabalhista (SEFIP/GFIP/RAIS/CAGED);
- Rescisões trabalhistas;
- Atendimento em fiscalizações;
- Homologações em sindicatos.

*Por Marcilene Evangelista*



## Definição de Trabalho

Podemos definir trabalho como qualquer atividade física ou intelectual, realizada pelo homem, cujo objetivo é fazer, transformar ou obter algo. Diferença entre trabalho e emprego. Enquanto o primeiro envolve a atividade executada em si, o segundo refere-se ao cargo ou ocupação de um indivíduo numa empresa ou órgão público.

*Marcilene Evangelista*



## Relação de Trabalho x Relação de Emprego

A relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie. Diga-se, ainda, que a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego.

*Por Marcilene Evangelista*



## Conceitos

**Conceito de empregado** - é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Art. 3º CLT.

**Empregador** - empregador é a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. Art. 2º CLT.

*Marcilene Evangelista*



## Relação de Emprego

- **Trabalho por pessoa física;**
- **Pessoalidade;**
- **Não eventualidade;**
- **Onerosidade;**
- **Subordinação;**
- **Alteridade;**

*Marcilene Evangelista*

Práticas Dep. Pessoal



Por Marcilene Evangelista

---

---

---

---

---

---

---

---

Práticas Dep. Pessoal

Relação de Trabalho



**Exemplo: Se um particular contrata um jardineiro ,há um contrato de trabalho, mas de trabalho autônomo.**

Marcilene Evangelista

---

---

---

---

---

---

---

---



## Exercícios Fixação

**Conforme previsto em lei, a existência da relação de emprego somente se verifica quando estiverem presentes algumas características, dentre as quais NÃO se inclui a:**

- A. Continuidade
- B. Pessoalidade.
- C. Onerosidade.
- D. Subordinação.
- E. Exclusividade.

**Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços a empregador com as características de:**

- a) Pessoalidade, continuidade, exclusividade e subordinação.
- b) Pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação.
- c) Pessoalidade, continuidade, confidencialidade e subordinação.
- d) Pessoalidade, continuidade, onerosidade e independência jurídica.
- e) Impessoalidade, continuidade, onerosidade e independência jurídica.

Com base na CLT, julgue os itens seguintes, a respeito da relação de emprego e do contrato individual de trabalho. A lei considera empregado a pessoa física que, em caráter não eventual e mediante relação de subordinação e contraprestação salarial, presta serviços a outrem, denominado empregador.

(     ) Certo

(     ) Errado

## CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL

EXPRESSO

TACITO

ORAL

ESCRITO

Por Marcilene Evangelista

Desta forma é possível concluir

que o conceito da CLT misturou as teorias contratualista e institucionalista, pois afirma ser o contrato de trabalho um ACORDO TÁCITO ou EXPRESSO, VERBAL ou ESCRITO, por prazo DETERMINADO ou INDETERMINADO, correspondente à relação de emprego.

**Art. 443 da CLT - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.**

OBS.: deve-se chamar o Contrato individual de Trabalho, tecnicamente, de CONTRATO DE EMPREGO.

O normal é que o contrato seja expresso. No caso de contrato tácito, fará o empregado uso de provas constituídas e aceitas processualmente para comprovar o que for firmado. Por regra, o contrato de emprego é por tempo indeterminado.

OBS.: qualquer situação específica, em relação ao contrato de emprego, deverá ser anotada como observação na Carteira de Trabalho.

Mesmo que o contrato seja verbal e o período de experiência for estipulado, o mesmo deverá ser anotado em Carteira de Trabalho.

*Práticas Dep. Pessoal*



## Características

- ✓ Privado
- ✓ Bilateral (empregador e empregado)
- ✓ Continuidade ou Habitualidade.
- ✓ Subordinação.
- ✓ Onerosidade (vantagem econômica)

*Por Marcilene Evangelista*

a) Informalidade - em regra geral não há forma prescrita em lei, principalmente porque ele pode surgir de forma tácita e ser celebrado verbalmente.

b) Consensualidade - uma vez que nasce do livre consentimento entre as partes, e passível de nulidade quando existente um defeito do negócio jurídico na forma dos artigos 138 a 165 do CC.

Bilateralidade (quanto à forma – os dois podem opinar) - uma vez que gera direitos e obrigações para ambas as partes.

De Trato Sucessivo – pois o objeto desta espécie contratual, em teoria, se inicia e se exaure todo dia em que os direitos e obrigações se renovam a cada período. Contudo, não há necessidade da celebração de um novo contrato todo início de dia, uma vez que seu objeto, em regra geral, é por tempo indeterminado.

Onerosidade – pois trabalho gratuito é trabalho voluntário.

O Direito do Trabalho, com a intervenção do Estado, busca manter o equilíbrio na relação entre Empregado e Empregador, pois considera o empregador parte mais fraca na relação, onde sem intervenção, sucumbiria à necessidade de trabalho para sobrevivência.

## Requisitos Validade



104 do Código Civil [CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002](#)

Institui o Código Civil.

**Art. 104.** A validade do negócio jurídico requer:

- I - agente capaz;
- II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei.

*Por Marcilene Evangelista*

Essa classificação por idade aproxima-se muito da categorização de capacidade civil, que descreve que o ser humano é absolutamente incapaz até seus 16 anos, e todos os seus atos nulos perante o direito, tendo que ser representado por seus responsáveis.

Entre 16 e 18 serão consideradas

relativamente capazes, ou seja, seus atos são anuláveis, precisando da assistência de seus responsáveis para tudo o que fazem, e a partir dos 18 plenamente capazes para todos os atos.

Apartir dos 14 somente em condição de aprendiz.

O trabalho deve ser prestado com continuidade, pois aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. O contrato de trabalho é um contrato de duração sucessiva. Alguns se exaurem com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o término da relação obrigacional. No contrato de trabalho não é

O objeto tem que ser lícito e possível, ou seja, o objeto do contrato deve ser possível de ser feito e seu objeto não pode ser contra a lei, como o serviço de “matador de aluguel”. O trabalho não pode ser eventual ou temporário, pois o eventual não cria vínculo empregatício; deve realizar a tarefa ele mesmo, não poderá agenciar, terceirizar o seu próprio ofício, pois o contrato de trabalho é

O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, locação de serviços, empreitada, etc.

## Exercícios Fixação

Em relação ao contrato de trabalho e ao contrato de emprego, assinale a opção correta

- a) Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, inclui-se no conceito de empregado a empresa individual que prestar serviço a empregador mediante salário.
- b) Considera-se relação de trabalho a prestação de serviço autônomo.
- c) Para a caracterização de contrato de emprego, é imprescindível a existência concomitante dos seguintes requisitos: onerosidade, pessoalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e exclusividade.
- d) Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumir os riscos da atividade econômica, pagar salário e dirigir a prestação pessoal do serviço, não se admitindo, conforme a lei, a equiparação da figura do empregador para efeito de relação de emprego.

**O contrato de trabalho pode ser celebrado**

- a) Apenas por escrito e expressamente
- b) Apenas por escrito e verbalmente.
- c) Expressamente, de forma escrita ou verbal, ou tacitamente.
- d) Apenas com a assistência do sindicato da categoria profissional.
- e) Por escrito e deve ser registrado no órgão competente.

**a) Assinale a proposição correta:**

- a) O trabalho ilícito e o trabalho proibido acarretam as mesmas consequências para a relação de emprego.
- b) Conforme orientação jurisprudencial do TST, a relação de trabalho entre o apontador do jogo do bicho e o dono da banca deve ser preservada para os efeitos trabalhistas.
- c) É exemplo de trabalho proibido por lei aquele prestado por estrangeiro com visto de turista.
- d) É ilícito o trabalho prestado por menor de 18 anos em atividades insalubres.
- e) A relação de emprego entre marido e mulher é proibida.

## ESTABILIDADES CONTRATO DETERMINADO

**Súmula nº 244 do TST**

**GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

## ESTABILIDADES CONTRATO DETERMINADO

**Súmula nº 244 do TST** GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

TÍTULO IV  
DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO  
CAPÍTULO I

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. [\(Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

**Parágrafo único.** O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. [\(Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\)](#)

#### **Duração do contrato individual de trabalho**

O contrato de trabalho é firmado no intuito de durar, conforme o Princípio da Continuidade. A regra é a indeterminação do prazo, mas existe uma exceção legal onde o contrato pode ser firmado num prazo indeterminado.

A contratação do empregado por tempo determinado pode ocorrer segundo art. 443 CLT, no seu § 1º admitiu a contratação a prazo determinado e no § 2º lista as circunstâncias em que são permitidas as contratações por prazo determinado, e só autoriza em duas ocasiões: Devido à transitoriedade do serviço e da atividade empresarial, e ao contrato de experiência.

lei admite a exceção nos casos da transitoriedade do trabalho e da atividade empresarial, e contrato de experiência, pois ambos são incompatíveis com a indeterminação do prazo.

As partes não podem estipular o período como bem entenderem. Quanto ao prazo a lei estabelece limites máximos de transitoriedade de serviço e empresa de 2 anos. Passando do prazo cai automaticamente no contrato indeterminado. Já no contrato de experiência o prazo máximo é de 90 dias.

## ESTABILIDADES CONTRATO DETERMINADO

*Súmula nº 163 do TST*

**AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42). **Art. 481** - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Nos contratos determinados o consentimento tem que ser expresso, até porque se exige um prazo final. O indeterminado, além de expresso, ainda pode ser feito tacitamente.

Quanto à estabilidade, o contrato determinado é incompatível com o instituto da estabilidade do emprego, pois este instituto só se relaciona com os indeterminados.

Salvo exceções: Súmula 244 do tst.

No que tange ao aviso prévio, no contrato determinado não tem aviso prévio, pode acabar antes, mas será indenizado, com exceção do art.481, que fala da clausula assecuratória de rescisão antecipada.



## **Exemplo**

### **Contrato de Experiência x Aviso prévio x Multa dos 40% do FGTS.**

E agora empregador? Resolveu desligar o funcionário á título de prazo determinado, porém esqueceu-se de assinar a prorrogação do contra de experiência.

Imaginemos que a empresa fez um contrato a título experimental de 45 dias, e findando os 45 dias, a empresa prorrogou automaticamente por mais 10 dias, sem o conhecimento e sem colher as assinaturas do empregado, e assim resolveu desligar o empregado como fim do prazo determinado. Para que o empregador aplique esse tipo de desligamento é fundamental a comprovação da prorrogação assinada por ambos.

Sendo assim, a prorrogação não terá validade, já que não respeitado um dos requisitos próprios dos contratos por prazo determinado, qual seja, a prorrogação, nos termos do art. 443, §1º, da CLT.

Isso significa que o fato de não ter ocorrido à comunicação por parte da empresa quanto prorrogação do contrato, gera o direito ao empregado, o recebimento de aviso prévio indenizado, e multa dos 40% do FGTS. A prorrogação do contrato de experiência deve ser expressamente acertada.

A decisão é da 9ª Turma do TRT-MG, ao manter a sentença que, considerando a indeterminação do contrato de trabalho, condenou a reclamada ao pagamento das parcelas rescisórias típicas dessa modalidade contratual.

## **Estrutura do Contrato**

Quando de forma escrita, o contrato surge através de uma estrutura formal, visando criar um vínculo jurídico entre empregador e empregado, sem prejuízo à proteção do trabalhador. Destarte, deve o contrato ser precedido da identificação das partes, cláusulas essenciais e formação de consentimento. Podemos então admitir que três requisitos são necessários na construção da estrutura jurídica do contrato individual de trabalho.

## Da Qualificação das Partes

Identificar as partes segue a forma de mencionar quem é o empregador e quem é o empregado. O empregador pode ser pessoa jurídica ou pessoa física individual, sendo aquele devidamente inscrito no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) ou, no caso deste, no Cadastro Específico Individual (CEI) do INSS, ainda, pela expressão do artigo 2º, § 1º da CLT.

*“Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.*

Também constará o endereço completo da sede do empregador e sua atividade econômica principal. O empregado é somente pessoa física, portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e CPF, devendo constar endereço completo e data de nascimento.

Obs.: A identificação correta e completa das partes no contrato de trabalho proporciona uma transparência mais adequada nas relações, podendo a partir dessas informações, constituir outras importantes para um eventual litígio, como por exemplo, o local de trabalho, objeto da atividade do empregador e a capacidade das partes. E partindo dessas informações constituir a validade das partes, as quais, eivadas de vícios, podem caracterizar um contrato nulo ou anulável.

## Da Cláusula Essencial

Cláusula essencial em um contrato de trabalho deve ser entendida como aquela primordial à tutela do empregado e aos requisitos da lei. Podemos analisar que não existe contrato de trabalho a título gratuito, sendo certo que toda prestação de serviço empregatícia tem sua onerosidade. Assim, podemos incluir entre as cláusulas essenciais:

- a) Modalidade do contrato: Determinado ou Indeterminado;
- b) Se contrato determinado: data de início e fim;
- c) Valor da contraprestação pelos serviços prestados como empregado;
- d) Dia e horário de trabalho;
- e) Período de descanso na jornada e entre jornadas;
- f) Cargo a ser ocupado pelo empregado;
- g) Data de admissão.

Afora a obrigação de formar uma estrutura jurídica legal, pode-se nos contratos acrescentar cláusulas que lhes possam valer de adaptação à necessidade do empregador e do empregado, sendo livre o estipulado entre as partes, nos limites da lei.

*“As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” art. 444 da CLT,*

Dentre as cláusulas assessórias, destacam-se:

- a) Prorrogação na jornada de trabalho;
- b) Autorização para descontos de benefícios concedidos;
- c) Determinação de disposição para o exercício de outra atividade, quando da ausência da principal;
- d) Possibilidade de viagem;
- e) Transferência de local de trabalho;
- f) Prorrogação de prazo no contrato determinado;
- g) Cumprimento extensivo ao regulamento interno da empresa;
- h) Responsabilidade por danos causados, ainda que por culpa ou dolo;
- i) Mudança de horário;
- j) Eleição do foro competente.

### **Interrupção do Contrato de Trabalho**

A Interrupção do contrato de trabalho trata-se da paralisação durante o qual a empresa paga salários e conta o tempo de serviço do empregado. Ocorre nos seguintes casos:

- Durante o gozo de férias
- Repouso semanal e em feriados
- Período de gozo da licença maternidade e paternidade
- Licença remunerada
- Prestação de serviço e de obrigações militares
- Os 15 primeiros dias de licença para tratamento de saúde
- Afastamento em virtude de acidente de trabalho
- Afastamento por solicitação de autoridade competente na ocorrência de motivo relevante para a segurança nacional (art. 472 § 3º a 5º da CLT).
- Afastamento para administração sindical com ônus pela empresa
- Afastamento para disputa de cargo eletivo

- Se eleito diretor da empresa
- Suspensão disciplinar, quando anulada pelo empregador ou pela justiça
  
- Suspensão para inquérito judicial para apuração de falta grave, quando este for julgado improcedente.
- Paralisação em virtude de greve, se ao final forem pagos os dias parados
- Paralisação das atividades por conveniência da empresa.

A suspensão e a interrupção deslocam o termo final do contrato, retornando ao emprego, o trabalhador teria o direito de completar o tempo que restava ao seu afastamento. A CLT (art.472 § 2º).

## CONTRATO DE TRABALHO DE EXPERIÊNCIA

a) Empresa:

Inscrição no CNPJ ou CEI ou CPF:

Endereço: Cidade: Estado:

b) Nome do Empregado:

Naturalidade: Estado Civil:

Endereço: Cidade: Estado:

Carteira de Trabalho e Previdência Social: nº \_\_\_\_\_ e Série \_\_\_\_\_

Pelo presente, confirmo o ajuste feito entre mim e esta Empresa para minha admissão como empregado, a título de experiência, pelo prazo de \_\_\_\_\_

dias a partir desta data, para o cargo de

\_\_\_\_\_ mediante o salário mensal de

R\$ \_\_\_\_\_, com jornada de trabalho de \_\_\_\_\_ horas às

\_\_\_\_\_ horas, com intervalo para refeição de \_\_\_\_\_ horas às

\_\_\_\_\_ horas.

c) Fica estabelecido que, durante o decorrer do prazo referido ou no seu término, qualquer das partes terá pleno direito de rescindir ou dar por findo o presente ajuste, firmado a título provisório.

d) Outrossim, declaro que aceito a minha admissão sob as condições mencionadas e a minha efetivação no cargo após o prazo fixado, por novo acordo escrito.

e) Assinatura das Testemunhas:

f) 1ª \_\_\_\_\_

g) 2ª \_\_\_\_\_

h) Local, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

i)

j) \_\_\_\_\_

Assinatura do Empregador

k) \_\_\_\_\_

Assinatura do Empregado

## **VERBAS RESCISÓRIAS CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Saldo de salário;

Férias vencidas e/ou proporcionais, acrescidas de 1/3 Constitucional;

13º salário;

Depósito do FGTS mês da rescisão e, do mês anterior se não houver sido depositado;

Saque do FGTS com o código 04.

Os valores relativos ao FGTS do mês da rescisão e do mês anterior se não houver sido depositado, devem ser depositados na conta vinculada do trabalhador através da GRFF.

Lembramos que, nesta modalidade de rescisão, não há o depósito da multa

rescisória (50%).

Na rescisão contratual motivada pelo empregador sem justa causa, antes do termo estipulado (rescisão antecipada), o empregado receberá deste a título de indenização metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato – CLT art. 479, caput. Nesta hipótese são devidas, portanto, as seguintes verbas rescisórias:

## **VERBAS RESCISÓRIAS**

indenização do art. 479 da CLT

13º salário

férias vencidas e/ou proporcionais

1/3 constitucional sobre as férias

saldo de salário

salário família

**FGTS**

– 8% = mês da rescisão e mês imediatamente anterior (se não houver sido depositado) = depósito através de GRFF e,

– multa de 40% e 10% da Contribuição Social sobre o montante do FGTS =

depósito através de GRFC/GRRF

– campo 24 (TRCT) = código de saque 01 (saque imediato pelo trabalhador).



*Férias*

*Individuais e Coletivas*

*Marcilene Evangelista*

## Férias Individuais

### 1. Introdução

A legislação trabalhista assegura que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

### DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - 30 (trinta) dias corridos quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - 18 (dezoito) dias corridos quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - 12 (doze) dias corridos quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - É vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O período das férias será computado para todos os efeitos como tempo de serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)  
Art. 130-A (Vide Medida Provisória nº 2.164-41)

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço para os efeitos do artigo anterior a ausência do empregado: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - nos casos referidos no art. 473: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13.4.1977)



II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social: (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 e alterado pela Lei nº 8.921, de 25.7.1994)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS excetuada a hipótese do inciso IV do art 133: (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977 e alterado pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993)

IV - justificada pela empresa entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

VI - nos dias em que não tenha havido serviço salvo na hipótese do inciso III do art. 133. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art 132 - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13.4.1977)

Art 133 - Não terá direito a férias o empregado que no curso do período aquisitivo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - permanecer em gozo de licença com percepção de salários por mais de 30 (trinta) dias; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - deixar de trabalhar com percepção do salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses embora descontínuos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535 de 13.4.1977)

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa e em igual prazo comunicará nos mesmos termos ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso

### **Perda do direito à férias**

Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

- a) deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- c) deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- d) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste tópico, retornar ao serviço.

Regulamentação: art. 133 da CLT.

### **Abono pecuniário**

É facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Nota-se que a conversão das férias em período superior a 1/3 fere as regras contidas no art. 143 da CLT, desse modo, tal conduta não é aceitável.

O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. Caso solicitado após esse prazo, ficará a critério do empregador sua concessão.

Regulamentação: art. 143 da CLT.

### **Concessão e época de férias**

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito, sob pena do pagamento em dobro.

Trata-se do denominado período concessivo ou período de gozo, devendo-se considerar que a época da concessão será a que melhor atender aos interesses do empregador.

O início do período de gozo deve coincidir com dia útil, excluindo-se a possibilidade do início de férias em domingos, feriados, bem como sábados já compensados.

Caberá ainda, ao empregador analisar a possibilidade de conceder o início das férias o mais próximo possível ao início da semana, visando atender ao objetivo de oferecer ao empregado o descanso a que faz jus.

Regulamentação: arts. 130 e 134 da CLT.

**Fracionamento**

Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

Competirá a caracterização dos "casos excepcionais":

a) a juízo do empregador, em caso de força maior que o impeça de concedê-las integralmente ou que lhe ocasione sérios prejuízos econômicos, ao menos; ou

b) a pedido do empregado, desde que comprove motivo justo que o autorize a solicitar o gozo parcelado, mediante o consentimento do empregador.

Regulamentação: arts. 134 e 501 da CLT.

**Menores de 18 e maiores de 50 anos de idade**

Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Regulamentação: arts. 134 e 136 da CLT.

**Pagamento das férias**

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período, cujo valor será correspondente ao salário vigente na data da sua concessão.

Regulamentação: arts. 142 e 145 da CLT.

**Pagamento em dobro**

O empregado adquire direito à remuneração em dobro das férias quando o empregador não as concede nos 12 meses subseqüentes à aquisição do respectivo período.

## Exercício

1-Perderá o direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo,

- a) deixar o emprego e não for readmitido nos 60 dias posteriores à sua saída.
- b) prestar serviço militar obrigatório por período superior a 6 meses.
- c) deixar de trabalhar, com percepção de salários, por mais de 60 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, desde que tal paralisação tenha decorrido de força maior.
- d) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, desde que contínuos.
- e) usufruir de licença remunerada, qualquer que seja o período de duração da mesma.

2-Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos:

- a) 2 (dois) anos de contribuição.
- b) 18 (dezoito) meses de exercício.
- c) 1 (um) mês de contribuição.
- d)24 (vinte e quatro) meses de exercício.
- e)12 (doze) meses de exercício.

3-Luana, empregada da empresa Confecções Linda Morena Ltda., durante o período aquisitivo de férias, faltou 16 dias injustificadamente ao serviço. Nesse caso, considerando o disposto na CLT, a empregada

- a) terá direito a 24 dias úteis de férias.
- b) terá direito a 18 dias corridos de férias.
- c) não terá direito ao gozo de férias.
- d) terá direito a 18 dias úteis de férias.
- e) terá direito a 24 dias corridos de férias.

## RECIBO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS

Eu, (.....), (Nacionalidade), (Estado Civil), (Profissão),  
Carteira de Identidade nº (.....), C.P.F. nº (.....),  
Carteira de Trabalho nº (.....), série nº (.....), residente e domiciliado  
na Rua (.....), nº (...), bairro (.....), Cep  
(.....), Cidade (.....), no Estado (.....), recebi da Empresa  
(.....), com sede em (.....), na Rua  
(.....), nº (.....), bairro (.....), Cep (.....), no  
Estado (.....), inscrita no C.N.P.J. sob o nº (.....), e no Cadastro  
Estadual sob o nº (.....), a quantia de (....) (valor expresso), que me é paga  
adiantadamente por motivo das férias regulamentares(1) presentemente  
concedidas, e que serão gozadas de acordo com o disposto abaixo, em  
conformidade com o aviso prévio de férias, que recebi, também, em tempo.

### PERÍODO AQUISITIVO

As férias ora concedidas são relativas ao período aquisitivo de (.....) a  
(.....).

### PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS:

Referidas férias serão gozadas no seguinte período:

Início em (...../...../.....);

Término em (...../...../.....).

Nestes termos, assino o presente recibo, dando plena e geral quitação.

(local, data e ano).

(nome e assinatura do empregado)

### Nota

1. O artigo 145 da consolidação das leis do trabalho dispõe que o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143, será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Evento	Ref.	Proventos	Descontos
Valor 30 dias de Férias	–	R\$ 3.550,00	–
Valor 1/3 de Férias	–	R\$ 1.183,33	–
Abono Pecuniário	–	R\$ 0,00	–
1/3 Abono Pecuniário	–	R\$ 0,00	–
Base de cálculo	–	R\$ 4.733,33	–
INSS	Teto	–	– R\$ 513,01
IRRF	22,5%	–	R\$ 4.733,33 – R\$ 513,01 (INSS) Dedução dependentes: -R\$ 189,59 Base de cálculo: R\$ 4.030,73 22,5% conforme tabela: -R\$ 906,91 Parcela a deduzir: +R\$ 636,13 – R\$ 270,78
Outros descontos	–	–	R\$ 0,00
Totais	–	R\$ 4.733,33	R\$ 783,79

Salário Líquido

R\$ 3.949,54

## Exercício

De acordo com o disposto na CLT, o pagamento da remuneração das férias deve ser feito.

- ( ) até 7 dias antes do início do respectivo período.
- ( ) até o quinto dia do mês subsequente ao vencido.
- ( ) até 2 dias antes do início do respectivo período.
- ( ) no dia em que se inicia o respectivo período.
- ( ) no mesmo dia em que o empregador pagar o salário do mês anterior ao mês das férias.

## 13º salário



### LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

## Direito ao benefício

A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. Faz jus ao pagamento do benefício o trabalhador urbano ou rural, o trabalhador avulso e o doméstico. O trabalhador com menos de um ano de empresa também recebe o 13º, mas o valor de seu benefício é proporcional ao tempo que ele integra a empresa.

Os aposentados e pensionistas também recebem esse benefício, e o responsável pelo pagamento nesse caso é o INSS. A quantia vem junto com a folha de pagamento. Os afastados por auxílio-doença derivado de acidente de trabalho também recebem o benefício, mas apenas por cerca de 15 dias, já que houve rompimento do contrato de trabalho. Finalmente, o empregado demitido sem justa causa tem direito a um 13º proporcional aos meses em que trabalhou.

Não possuem direito ao benefício o empregado demitido por justa causa, o estagiário e o funcionário que esteja cumprindo serviço militar obrigatório.

## Cálculo do 13º

O valor do 13º salário é proporcional ao número de meses do ano que a pessoa se encontra empregada. Assim, o empregado contratado desde janeiro de determinado ano recebe o mesmo valor do seu salário. Caso tenha sido contratado em outro mês, o 13º deve ser calculado proporcionalmente.

Para calcular o 13º, o empregado deve dividir seu salário por doze e depois multiplicar pelo número de meses contratados. O indivíduo que começou a trabalhar em um 1º de junho deve dividir o salário por 12 e multiplicar por seis. Mas, se o empregado começou a trabalhar no dia 20 de junho, por exemplo, são necessárias duas contas: primeiro, deve dividir seu salário por 12; o resultado será multiplicado pelo número de meses trabalhados por trinta dias completos. O segundo cálculo deve ser feito usando o valor para o mês completo, dividindo-o por 30 dias. Este valor deve ser multiplicado pelo número de dias trabalhados no mês, no caso, 10 dias. Uma vez obtidos os dois resultados, basta somá-los e chegaremos ao valor do 13º.

Se as horas extras ou comissões forem frequentes, o trabalhador tem direito a um valor maior como seu 13º. Para que isso aconteça, a empresa tem que fazer uma média dos valores das horas ou da comissão a serem acrescentadas à gratificação.



Importante salientar que para os empregados que recebem salário variável, como por exemplo, nos casos de comissão ou tarefa, o 13º salário deve ser calculado com base na média de 1/11 avos da soma de tais comissões ou tarefas, dos meses de janeiro a novembro, acrescido do salário fixo.

Finalmente, no caso de acidente do trabalho, as faltas não são consideradas para o cálculo do 13º. Salário. Nos primeiros quinze dias de afastamento a empresa deve pagar a gratificação como se o empregado estivesse trabalhando normalmente. Após o 16º dia e até o retorno, deverá complementar o abono percebido pela Previdência Social, até o valor da remuneração de dezembro.

## **Pagamento**

Pela lei, o empregador pode pagar o benefício em duas vezes ou de uma vez só. Se o empregador optar por um só pagamento, ele deve ser efetuado até o quinto dia útil de dezembro. Importante lembrar que adiantamentos não podem ser parcelados.

Quanto aos empregados vendedores, a empresa deverá verificar junto ao sindicato da categoria se os valores das comissões deverão ser atualizados e por qual índice. Já no caso de empregados afastados por motivo de doença (que não seja decorrente do trabalho), nos 15 primeiros dias cabe à empresa pagar o 13º salário e o restante do período de afastamento até o seu retorno ao trabalho cabe à Previdência Social. No tocante ao 13º salário da empregada gestante em licença maternidade, cabe à empresa o seu pagamento com posterior compensação, mediante dedução no recolhimento previdenciário da gratificação relativa ao período da licença.

O empregado que trabalhou pelo menos 15 dias em determinado mês terá direito a 1/12 avos de décimo terceiro como se tivesse trabalhado o mês completo.

No caso de prováveis afastamentos, como no acidente de trabalho, a empresa deve pagar o 13º salário integral, pois há o entendimento de que haverá apenas interrupção do contrato de trabalho.

Já o empregado que está ou esteve em gozo do auxílio doença recebe da empresa o 13º salário proporcional relativo ao período de efetivo trabalho, considerando os 15 primeiros dias de ausência e o tempo anterior e posterior ao afastamento. A partir do 16º dia até o último dia de afastamento, cabe à previdência social assumir o pagamento do benefício.

## Primeira parcela

A primeira parcela é paga entre os dias 1 de fevereiro e 30 de novembro, não sendo obrigatório o seu pagamento em janeiro, ou paga por ocasião das férias no exercício. O empregado, porém, pode pedir o adiantamento do 13º junto com o pagamento das férias, ao fazer um pedido por escrito para a empresa até janeiro do ano das férias. Documento coletivo de trabalho pode firmar prazo diferente.

O adiantamento da primeira parcela deve corresponder à metade da remuneração devida ao empregado no mês anterior. A Tal parcela corresponde à metade do salário mensal do mês anterior para os empregados mensalistas, horistas, aos quais se consideram 220 horas e diaristas considerados 30 dias.

Algumas faltas ao serviço não são consideradas para apuração do 13º Salário. São elas:

- até 2 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, ascendente, descendente.
- até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento.
- por 5 dias, como licença-paternidade.
- por 1 dia cada 12 meses, no caso de doação voluntária de sangue.
- até 2 dias consecutivos para alistamento eleitoral.

O artigo 473 da CLT traz outras possibilidades.

Vamos ao calculo

Suponhamos que você tenha trabalhado 9 meses no ano vigente. Divida o seu salário por 12 e em seguida, multiplique por 9 (que é a quantidade de meses trabalhados por você). Caso você teve aumento de salário no meio do caminho, faça o cálculo sobre o valor do último salário. Então, se você recebe, por exemplo, R\$ 2.500,00 ao mês, a sua conta será:  $R\$ 2.500,00 / 12$  (que são os meses do ano)  $\times 9$  (que são os meses trabalhados) = o seu valor de 13º salário será de R\$ 1.875,00.

## **BIBLIOGRAFIA**

---

PONT, Juarez Varallode, **Calculos nos processos trabalhista e Processo Trabalhista**, 11ª ed. São Paulo, editora LTr, 2005.

CARRION, Valentin, **Comentários à consolidação das Leis do Trabalho**, 25ª ed.atual e ampliada-São Paulo: Saraiva,2000.