



MINI CURSO DE ROTINAS TRABALHISTAS

Cátia Maria Soares Medeiros

ADMISSÃO DE EMPREGADOS



ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Tipos de Atestado de Saúde Ocupacional:

- Exame admissional;
- Exame periódico;
- Exame de retorno ao trabalho (após afastamento por doença ou acidente);
- Exame de mudança de função e/ou de local de trabalho;
- Exame demissional.

ADMISSÃO DE EMPREGADOS

➤ Atestado de Saúde Ocupacional - Prazo de validade:
135 dias para empresas de grau de risco 1 e 2
90 dias para empresas de grau de risco 3 e 4

- Periodicidade:
Para os funcionários entre 18 a 45 anos de idade a periodicidade é
bienio (validade 24 meses).

Para menores de 18 e maiores de 45 anos a periodicidade é anual
(validade 12 meses)

Periodicidade menor para empregados expostos a riscos

ADMISSÃO DE EMPREGADOS

- Anotação na CTPS
- Foto Recente
- CPF
- Carteira de Identidade
- Carteira de Motorista
- Certificado de Reservista Título de Eleitor
- Comprovante de Residência
- Cartão do PIS
- Certidão de Nascimentos dos Filhos
- Comprovante de Frequência Escolar (de 7 anos a 14 anos)
- Caderneta de Vacinação (de 0 a 7 anos)
- Verificar se houve o desconto da contribuição sindical no ano
ou se o empregado contribuiu para entidade sindical da classe.

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

➤ A empresa tem o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para
proceder as anotações na CTPS.

➤ A empresa não poderá efetuar anotações desabonadoras na
CTPS do empregado (art. 29 da CLT e Lei 10.270 de
29/08/2001)

**ADMISSÃO DE EMPREGADO SEM CTPS
(Art. 13 da CLT)**

Nas localidades onde não for emitida a Carteira de Trabalho e Previdência Social poderá ser admitido, até 30 dias, o exercício de emprego ou atividade remunerada por quem não a possua, ficando o empregador **obrigado** a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.

**ADMISSÃO DE EMPREGADO SEM CTPS
(CLT - Art. 13, parágrafo 4º)**

Duas são as exigências feitas ao empregador para empregados sem CTPS:

1ª) o empregador deverá fornecer ao empregado, no ato da admissão, um documento informando a data da admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de seu pagamento;

2ª) fornecer um atestado ao empregado com histórico da relação empregatícia, se, no momento da dispensa, estiver ainda sem a Carteira de Trabalho.

Tais documentos têm extraordinária importância para fins de contagem do período de carência, tempo de serviço, etc., junto à Previdência Social e, também, para fundamentarem eventual reclamação perante a Justiça do Trabalho.

**REGISTRO DE EMPREGADOS
(CLT - Art. 41)**

Este art. estabelece que em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico.

Em tal registro deverão ser anotados, além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

O registro de empregado deverá estar atualizado e obedecer à numeração seqüencial por estabelecimento.

CONTRATO DE TRABALHO



CONTRATO DE TRABALHO

O contrato regula os termos que ocorrerá a prestação do trabalho, estabelecendo um conjunto de direitos e obrigações tanto para o empregado como para o empregador.

As cláusulas do contrato de trabalho não podem ferir a Lei.

Validade do Contrato de Trabalho: Capacidade, Objeto Lícito e Formalidade Legal

CONTRATO DE TRABALHO

➤ Por prazo indeterminado
é o contrato celebrado sem prévia delimitação do seu tempo de duração, sendo ajustado para prolongar-se indefinidamente.

➤ Por prazo determinado
é aquele pactuado para vigorar por um período pré-estabelecido, contendo o motivo ou condição que origina o término automático de sua vigência.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Nos termos do § 2º do art. 443 da CLT, o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo:

Exemplo:

1o) a contratação, como empregado, de um técnico especializado para a montagem de um equipamento industrial adquirido pela empresa. Neste caso é feito um contrato pelo prazo de duração da montagem. Terminado o serviço, os próprios empregados passam a operar a máquina, não sendo mais necessária a permanência do técnico na empresa.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

b) de atividade empresariais de caráter transitório:

Exemplo:

1o) a contratação de intérpretes para a realização de uma feira internacional, da qual a empresa participa em determinadas épocas do ano.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

c) de contrato de experiência:

Espécie de contrato a prazo determinado, que tem por finalidade dar mútuo conhecimento às partes contratantes, as quais durante este período analisam as condições em que a relação de emprego ocorre e sua intenção de dar ou não continuidade ao contrato.

- Uma única prorrogação
- Prazo máximo de duração 90 (noventa) dias

**CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO
DETERMINADO**

O contrato a prazo determinado terá duração de, no máximo, 2 (dois) anos, sendo permitida, durante este período uma única prorrogação, nos termos do art. 451 da CLT.

Assim, pode-se firmar um contrato por certo período e prorrogá-lo por outro período, desde que a soma dos dois totalize, no máximo, 2 (dois) anos.

**CONTRATO DE TRABALHO
ALTERAÇÃO CONTRATUAL**

Deve observar os seguintes requisitos:

- a) mútuo consentimento das partes
- b) inexistência de prejuízo direto ou indireto ao empregado.

Resulta em nulidade qualquer alteração contratual que se realize em desconformidade com os elementos acima, não produzindo qualquer efeito no contrato de trabalho.

**CONTRATO DE TRABALHO
Suspensão do Contrato de Trabalho
(CLT – artigos 472, 474, 475, 476, 483 e 494)**

Quando o contrato de trabalho está suspenso não há prestação subordinada de serviços por parte do empregado, assim como não há o pagamento de salário por parte do empregador, entretanto, o contrato de trabalho não está extinto, mas encontra-se em pleno vigor.

CONTRATO DE TRABALHO

Suspensão do Contrato de Trabalho
(CLT – artigos 472, 474, 475, 476, 483 e 494)

- Afastamento por motivo de doença ou acidente de trabalho, a partir do 16º dia;
- aposentadoria provisória por incapacidade laborativa;
- para cumprimento de cargo público;
- para prestação de serviço militar;
- eleição para cargo de dirigente sindical;
- licença não remunerada;
- afastamento para qualificação profissional;
- suspensão disciplinar e
- suspensão de empregado estável para instauração de inquérito por falta grave, julgada esta procedente.

CONTRATO DE TRABALHO

Interrupção do Contrato de Trabalho
(CLT – Art. 473)

A interrupção preserva o contrato de trabalho, mantendo não só o vínculo entre as partes, como algumas outras obrigações contratuais. Em regra, continua sendo devido o salário, no todo ou em parte, além de se computar o período como tempo de serviço.

CONTRATO DE TRABALHO

Interrupção do Contrato de Trabalho
(CLT – Art.473)

- * Férias
- * Aviso prévio não trabalhado
- * Licença-Maternidade
- * Repouso Remunerado.
- * Auxílio doença - Primeiros 15 dias. O Empregador é quem paga.
- * Acidente do trabalho - Primeiros 15 dias. O Empregador é quem paga. (Não percebe salário, mas o período é computado no tempo de serviço, logo é interrupção).

CONTRATO DE TRABALHO

Interrupção do Contrato de Trabalho
(CLT – Art. 473)

- * até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
- * até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- * por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho,
- * por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- * até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

CONTRATO DE TRABALHO

Interrupção do Contrato de Trabalho
(CLT – Art. 473)

- * no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar
- * nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- * pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- * pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

CONTRATO DE TRABALHO

Alteração Contratual e Nulidades
(CLT Art. 444 e 468)

- ✓ 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.
- ✓ Aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes, conforme estabelece.
- ✓ Só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

JORNADA DE TRABALHO

É o período diário durante o qual o trabalhador está a disposição do empregador.

É regulamentada pela Constituição Federal em seu art. 7º XIII e a CLT art. 58, não pode ultrapassar 8 horas diárias (salvo exceção).

HORÁRIO DE TRABALHO

O horário representa os marcos de inicio e fim de um dia de trabalho, mas na jornada só se computa o efetivo tempo de trabalho.

Exemplo: das 8:00 às 17:00 com 1:00 hora de intervalo temos 9hs na empresa, mas 8hs de trabalho excluindo o intervalo.

JORNADAS ESPECIAIS

Algumas atividades (ou por força de lei ou acordo coletivo) possuem jornadas especiais.

Exemplo:

Telefonistas – 6 horas diárias (CLT arts 227 a 230)
 Ascensoristas - 6 horas diárias (Lei 3.270 de 1957)
 Bancários – 6 horas diárias (CLT arts 224 a 226)
 Jornalistas – 5 horas diárias (CLT arts 302 a 309)
 Músicos – 5 horas diárias (Lei 3.857 de 1960)
 Mineiros – 6 horas diárias (homens com idade entre 21 e 50 anos) (CLT arts 293 a 301)
 Médicos – 4 horas diárias (Lei 3.999 de 1961)
 Operador Cinematográfico – 6 horas diárias (CLT arts 234 e 235)

INTERVALOS DE REPOUSO

PERÍODO	DURAÇÃO DO INTERVALO
Até 4 horas	00:00 minutos
De 4 a 6 horas	00:15 minutos
Acima de 6 horas	mínimo de 01:00 hora e no máximo de 02:00 horas
Entre uma jornada e outra	11:00 horas
Entre uma semana e a outra	24:00 horas - DSR

HORA DIURNA E HORA NOTURNA

Hora Diurna: entende-se como hora diurna àquela praticada entre as 05:00 horas e 22:00 horas, para o trabalhador urbano.

Hora Noturna: horário noturno é aquele praticado:
 Trabalhador urbano -> das 22:00 horas às 05:00 horas
 Trabalhador Rural – Lavoura -> das 21:00 horas às 05:00 horas
 Trabalhador Rural – Pecuária -> das 20:00 horas às 04:00 horas

HORAS EXTRAS

Horas Extras: A expressão horas extras ou horas suplementares, ocorrem quando o empregado excede na quantidade de horas contratualmente determinadas.

A jornada diária de trabalho dos empregados maiores poderá ser acrescida de horas suplementares (horas extras), em número não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, até o limite máximo de 10 horas por dia.
 Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido (até 12 horas diárias).

Os empregados que laborem em área insalubre só poderão realizar horas extras mediante licença prévia das autoridades competentes em medicina do trabalho.

CANCELAMENTO DAS HORAS EXTRAS

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos doze meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

(TST - Súmula 291).

JORNADA DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL

(CLT – Art. 58 A)

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

JORNADA DE TRABALHO

Jornada de Trabalho 12 x 36

O TST, em sucessivos julgados, tem admitido a escala de revezamento que fixa a modalidade de 12 por 36 horas, desde que seja estabelecida por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO

Turnos Ininterruptos

O trabalho por turno é aquele em que grupos de trabalhadores se sucedem na empresa, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa.

Art. 7º, CF (...)

“XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

COMPENSAÇÃO DE HORAS

Compensação de horas de trabalho é o tempo acrescido à jornada diária de trabalho do empregado, com a finalidade de suprimir o trabalho em outros dias da semana, sem que essas horas configurem como horas extras.

A compensação pode acontecer tanto no início do período de trabalho, quanto no seu término.

Normalmente, a compensação de horas tem como objetivo a redução ou supressão do trabalho aos sábados, pontes de feriado, etc.

De acordo com a CLT, a compensação de horas exige acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, mas a Constituição Federal de 1988, estabelece que a compensação de horas deve ser realizada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS

O acordo de prorrogação de horas deve ser celebrado por escrito, em 2 (duas) vias, sendo uma do empregador e a outra do empregado, devendo constar nesse documento, os seguintes requisitos:

- a) horas suplementares diárias em número não excedente a 2 (duas);
- b) discriminação dos dias de trabalho e respectivos horários;
- c) celebração por prazo determinado ou indeterminado;
- d) fixação do valor da remuneração devida nas horas normais de trabalho e nas suplementares. (observe-se que a remuneração da hora suplementar será, no mínimo, 50% superior à da hora normal);
- e) faculdade a qualquer das partes de rescindir o acordo de prorrogação quando, antes de seu encerramento, não for mais conveniente.

O acordo de prorrogação de horas pode ser firmado por prazo determinado ou indeterminado. Aconselha-se, entretanto, que o mesmo seja estabelecido por prazo, de no máximo 2 (dois) anos.

CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

O estabelecimento que mantiver mais de 10 (dez) empregados deverá efetuar a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Fundamentação: art. 74 da CLT.

CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto nesse artigo, os diretores e chefes de departamentos ou filial.

Parágrafo único: O regime previsto neste Capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II desse artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Fundamentação: art. 74 da CLT.

SALÁRIO X REMUNERAÇÃO



SALÁRIO

- Salário é a contraprestação devida pelo empregador em função do serviço prestado pelo empregado.
- Objetivamente, salário é o preço da força de trabalho que o empregado coloca a disposição do empregador através do contrato de trabalho.
- O salário tem seu valor fixado de acordo com a lei da oferta e da procura, sempre respeitando o mínimo legal.

SALÁRIO

- O pagamento dos salários estipulados por mês deve ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencimento.
- Na contagem do quinto dia útil, deve ser incluído o sábado, e excluídos tão-somente domingos e feriados, inclusive os municipais. Quando o quinto dia útil for sábado, as empresas que não têm expediente neste dia devem antecipar o referido pagamento para o dia útil imediatamente anterior.

SALÁRIO

O pagamento de salário efetuado através de via bancária obriga o empregador a proporcionar ao empregado:

- a) horário que permita o desconto imediato do cheque;
- b) transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;
- c) condição que impeça qualquer atraso no recebimento dos salários.

SALÁRIO

Tipos de Salário:

- Salário Mínimo (Federal ou Estadual)
- Salário Profissional (Ligado a categoria profissional)
- Piso Salarial (Convenção ou Acordo Coletivo)
- Salário Fixo (Salário)
- Salário Variável (Comissões)
- Salário Fixo e Variável (Salário + Comissões)
- Pró-labore (Salário dos sócios, diretores)

PROTEÇÃO LEGAL AO SALÁRIO

IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

O salário pago ao empregado não poderá ser reduzido, salvo se a redução for estabelecida por convenção ou acordo coletivo.

INALTERABILIDADE SALARIAL

Proíbe qualquer forma de alteração salarial que seja prejudicial ao trabalhador.

INTEGRIDADE SALARIAL

O salário do trabalhador é protegido contra descontos impróprios e abusivos por parte do empregador.

PROTEÇÃO LEGAL AO SALÁRIO

INTEGRIDADE SALARIAL

O salário do trabalhador é protegido contra descontos impróprios e abusivos por parte do empregador.

INTANGIBILIDADE SALARIAL

O salário do empregado está protegido contra credores do empregador.

IMPENHORABILIDADE SALARIAL

O salário do empregado está protegido contra seus credores. O salário é impenhorável.

Exceções: Pensão Alimentícia e Pena Criminal Pecuniária.

REMUNERAÇÃO

- Remuneração é tudo aquilo que o empregado recebe como conseqüência do trabalho que desenvolve.
- Enquanto o salário é ajustado no contrato de trabalho, a remuneração pode ser composta de parcelas que vão surgindo no seu curso, como prêmios, gratificações, adicionais por tempo de serviço, etc.
- A remuneração representa o total dos ganhos obtidos pelo empregado em função do contrato de trabalho.

REMUNERAÇÃO

SALÁRIO COMPLESSIVO

Essa modalidade de remuneração não pode ser adotada. Ela corresponde à retribuição fixada para atender, englobadamente, ao pagamento do salário básico e outras prestações devidas pelo empregador ao empregado. A jurisprudência entende que ao receber o salário, o empregado saiba precisamente o que lhe está sendo pago rotulados com os respectivos títulos.

REMUNERAÇÃO

Dentre as parcelas que compõem a remuneração, podemos destacar as seguintes:

- ✓ Gratificações;
- ✓ Adicionais (noturno, insalubridade, periculosidade, tempo de serviço);
- ✓ Comissões;
- ✓ Prêmios;
- ✓ Produtividade;
- ✓ Assiduidade;
- ✓ Gorjetas;
- ✓ Horas Extras;
- ✓ DSR sobre Valores Variáveis (Horas Extras, Comissões, Adicional Noturno).

AJUDA DE CUSTO

A ajuda de custo não tem natureza salarial, qualquer que seja o valor pago, por se tratar de verba indenizatória com a finalidade específica de cobrir despesas do empregado em decorrência de mudança do local de trabalho.

A ajuda de custo é paga de uma única vez.

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

O artigo 469 da CLT dispõe que é vedado transferir o empregado sem a sua anuência para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

A transferência se caracteriza pela mudança de domicílio. Nos termos da legislação civil, domicílio é o lugar onde a pessoa reside com ânimo definitivo.

A mudança do local de trabalho que não acarrete mudança de domicílio não configura transferência, mas simples deslocamento do empregado.

O empregador que transferir o empregado para localidade diversa da que resultar o contrato, deverá efetuar um pagamento suplementar de no mínimo 25% do salário percebido na localidade da qual foi transferido, enquanto durar a situação. ,



GRATIFICAÇÃO NATALINA OU 13º SALÁRIO (Lei nº 4090/62)

Quem tem direito

Ao pagamento do 13º salário faz jus o trabalhador urbano ou rural, o trabalhador avulso e o doméstico.

Valor a ser pago

O valor do adiantamento do 13º. salário corresponderá á metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, sendo pago proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado prestado ao empregador, considerando-se a fração de 15 dias de trabalho como mês integral.

Quando na composição do salário do empregado envolver parte variável, deverá ser calculada a sua média.

GRATIFICAÇÃO NATALINA OU 13º SALÁRIO (Lei nº 4090/62)

Prazo para pagamento

❖ Primeira parcela deverá ser paga de:

- 01/fevereiro a 30/novembro ou
- por ocasião das férias (se solicitado pelo empregado).

❖ Segunda parcela deverá ser paga:

- até o dia 20/dezembro ou
- na Rescisão de Contrato

❖ Terceira parcela ou Recálculo (empregados com valores variáveis)

- Até o dia 10/janeiro do ano subsequente

GRATIFICAÇÃO NATALINA OU 13º SALÁRIO (Lei nº 4090/62)

AUXÍLIO-DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

O empregador é responsável pelo pagamento do 13º salário referente aos meses que o empregado esteve trabalhando, devendo ser contado até 15º dia do afastamento.

AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para efeito de cálculo da gratificação natalina (13º salário). O empregador pagará o 13º integral.

LICENÇA MATERNIDADE

A parcela do 13º salário correspondente ao período da licença-maternidade, será pago pelo empregador e deduzido quando do pagamento das contribuições sociais previdenciárias devidas (GPS – Guia de Previdência Social).

GRATIFICAÇÃO NATALINA OU 13º SALÁRIO

(Lei nº 4090/62)

O cálculo dos descontos do INSS e do IRRF ocorrerão por ocasião do pagamento da segunda parcela. A base para o cálculo será o valor integral do 13º salário devido.

A GPS do 13º Salário vence no dia 20/12 de cada ano, devendo ter seu pagamento antecipado se o dia 20/12 for sábado, domingo ou feriado.

O depósito do FGTS será devido no mês subsequente ao pagamento do 13º salário, independente do mês de pagamento.

No caso de Recálculo do 13º salário deverá ser apurada as diferenças de INSS, IRRF e do depósito de FGTS.



FÉRIAS

Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao empregado após o exercício de atividades por um ano, ou seja, por um período de 12 meses, período este denominado "**aquisitivo**".

As férias devem ser concedidas dentro dos 12 meses subsequentes à aquisição do direito, período este chamado de "**concessivo**".

FÉRIAS

Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

As faltas não justificadas se computam individualmente, não se somando o desconto do DSR, nem se somam horas de atraso quebradas ou meio-período.

FÉRIAS

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

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

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

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

FÉRIAS

Prazo de Pagamento das Férias

O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Época da Concessão

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

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

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

FÉRIAS

Época da Concessão

Os membros de uma família, que trabalhem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, desde que não haja prejuízo para o serviço.

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Cancelamento ou Adiantamento de Férias

O início das férias só poderá ser cancelado ou modificado pelo empregador, desde que ocorra necessidade imperiosa, e ainda haja o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por ele comprovados.

FÉRIAS

Abono Pecuniário de Férias

Abono pecuniário é a conversão em dinheiro, de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito.

É uma opção ao empregado, independente da concordância do empregador, desde que requerido no prazo estabelecido na legislação trabalhista.

O empregado que desejar converter 1/3 (um terço) de suas férias em abono pecuniário deverá requerê-lo ao empregador, por escrito, até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

FÉRIAS COLETIVAS

São férias coletivas as concedidas, de forma simultânea, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados ou não os respectivos períodos aquisitivos.

A concessão das férias coletivas é uma prerrogativa do empregador, podendo determinar a data de início e término e se serão de uma única vez ou divididas em dois períodos distintos.

FÉRIAS COLETIVAS

O empregador deverá, com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência, atender às seguintes formalidades:

- Comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho – informando o início e o final das férias, especificando, se for o caso, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos;
- Comunicar o Sindicato representativo da respectiva categoria profissional, da comunicação feita ao MTE;
- Comunicar a todos os empregados envolvidos no processo, devendo afixar os avisos nos locais/postos de trabalho.

FÉRIAS

A legislação considera trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. No regime de tempo parcial, os empregados têm seu período de férias fixado da seguinte forma:

Jornada de Trabalho Semanal		Férias - Duração	
Superior a	Até	Até 7 Faltas Injustificadas	8 ou mais Faltas Injustificadas
22 horas	25 horas	18 dias	9 dias
20 horas	22 horas	16 dias	8 dias
15 horas	20 horas	14 dias	7 dias
10 horas	15 horas	12 dias	6 dias
5 horas	10 horas	10 dias	5 dias
Igual ou inferior a 5 horas		8 dias	4 dias

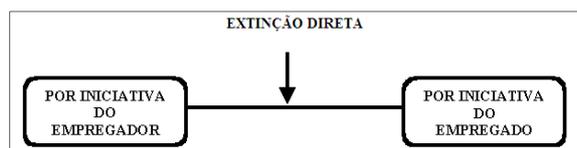
O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

RESCISÃO CONTRATUAL



RESCISÃO CONTRATUAL

Extinção Direta: O término da relação contratual é feita pelo empregador ou pelo empregado.



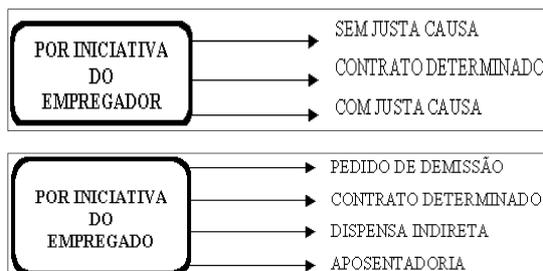
RESCISÃO CONTRATUAL

Extinção Indireta: O término da relação contratual não tem iniciativa do empregador ou do empregado.



RESCISÃO CONTRATUAL

A extinção do contrato de trabalho pode ser:



RESCISÃO CONTRATUALAviso Prévio

O empregador quando demite o empregado por dispensa sem justa causa deverá admitir redução no cumprimento da aviso prévio indenizado (a opção é feita exclusivamente pelo empregado). Essa redução deve ser de:

2 HORAS DIÁRIAS

OU

7 DIAS CORRIDOS NO MÊS

RESCISÃO CONTRATUALPrazos de Pagamento

Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato determinado ou aviso prévio trabalhado.

Até o décimo dia consecutivo, contado da data da notificação da demissão, quando o aviso prévio é indenizado ou há dispensa do seu cumprimento.

RESCISÃO CONTRATUALVerbas Rescisórias**Proventos:**

- a) Saldo de Salários
- b) Férias Vencidas, Férias Proporcionais, Férias Indenizadas
- c) Adicional de 1/3 de Férias
- d) Aviso Prévio Indenizado
- e) 13º Salário Proporcional, 13º Salário Indenizado
- f) Adicionais, Horas Extras, Salário Família, etc.

RESCISÃO CONTRATUAL

Homologação

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

RESCISÃO CONTRATUAL

Homologação

Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

O ato da assistência na rescisão contratual não acarretará ônus para o trabalhador ou para empregador.

GPS / FGTS / IRRF



GUIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS

A GPS é a guia utilizada para recolhimento dos valores devidos à Previdência Social, ela deve ser preenchida corretamente, paga e depois arquivada, pois se trata de um comprovante nos casos de fiscalização.

Não é permitido o recolhimento de GPS com valor inferior R\$ 10,00, conforme Instrução Normativa RFB 1.238/2012.

GUIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS

Para cálculo da GPS, devemos considerar a atividade da empresa (comércio, indústria, instituição de ensino, instituição financeira, construção civil), para que possamos fazer o enquadramento no código do Fundo de Previdência e Assistência Social – FPAS e, após o enquadramento da empresa no código de FPAS, verificamos o percentual de cálculo de Terceiros/Outras Entidades que está vinculado ao FPAS utilizado pela empresa.

Exemplo: FPAS 515 = Empresa de Comércio em Geral = Percentual 20%
Outra Entidades = 0115 = Percentual 5,8%

GUIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS

A empresa também recolherá, na GPS, os percentuais de 1% (grau de risco mínimo), 2% (grau de risco médio) ou 3% (grau de risco máximo) referentes ao RAT – Risco Ambientais do Trabalho, que também é definido de acordo com o CNAE da empresa.

Havendo exposição do trabalhador a agentes nocivos que permitam a concessão de aposentadoria especial, há acréscimo das alíquotas na forma da legislação em vigor.

A majoração será de 12%, 9% e 6%, conforme a atividade realizada, que permita a aposentadoria especial em 15, 20 ou 25 anos, respectivamente.

FAP - FATOR ACIDENTÁRIO DE PREVENÇÃO

É o Fator Acidentário de Prevenção que afere o desempenho da empresa, dentro da respectiva atividade econômica, relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos num determinado período. O FAP consiste num multiplicador variável num intervalo contínuo de cinco décimos (0,5000) a dois inteiros (2,0000), aplicado com quatro casas decimais sobre a alíquota RAT.

Para os contribuintes individuais equiparados a empresa (profissionais liberais, produtor rural pessoa física...), identificados pela matrícula CEI, o FAP é, por definição, **igual a 1,0000**.

TABELA DE INSS

TABELA VIGENTE
Tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de **1º de Janeiro de 2016**

Salário-de-contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
até R\$ 1.556,94	8,00
de R\$ 1.566,95 até R\$ 2.594,92	9,00
de R\$ 2.594,93 até R\$ 5.189,82	11,00

Portaria Interministerial MPS/MF nº 1/2016

Desconto Máximo de INSS: R\$ 5.189,82 x 11% = R\$ 570,88

SALÁRIO-FAMÍLIA

É o benefício da Previdência Social concedido ao segurado de baixa renda para ajuda à manutenção de seu(s) filho(s).

- Valor do benefício:

VIGÊNCIA	REMUNERAÇÃO	VALOR DO SALÁRIO FAMÍLIA
A Partir de 01/01/2016	R\$ 806,80	R\$ 41,37
Portaria Interministerial MPS/MF 1/2016	R\$ 806,81 a R\$ 1.212,64	R\$ 29,16

GUIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – GPS

Valor a ser Recolhido em GPS

- (+) Valor do FPAS
- (+) Valor de Outras Entidades
- (+) Valor do RAT Ajustado (Acidente de Trabalho)
- (+) Valor do desconto do INSS dos Empregados
- (+) Valor do desconto do INSS do pró-labore
- (+) Valor do desconto do INSS do serv. prestado
- (-) Valor pago de salário-família
- (-) Valor pago de licença-maternidade
- (-) Retenção de 11% sobre Nota Fiscal

Tabela de IRRF
Vigência de 01-04-2015

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até R\$ 1.903,98	-	-
De R\$ 1.903,99 até R\$ 2.826,65	7,5	R\$ 142,80
De R\$ 2.826,66 até R\$ 3.751,05	15	R\$ 354,80
De R\$ 3.751,06 até R\$ 4.664,68	22,5	R\$ 636,13
Acima de R\$ 4.664,68	27,5	R\$ 869,36

Dedução por Dependente	R\$ 189,59
------------------------	------------

Cálculo do Desconto do IRRF

- (+) Total da Remuneração Paga
- (-) Valor do INSS descontado do empregado
- (-) Valor de Dependente do IR (Tabela de IRRF)
- (-) Pensão Judicial Paga pelo Empregado
- (-) Previdência Privada Paga pelo Empregado
- = Valor a ser aplicado na Tabela de IRRF
- (x) Alíquota do IRRF (Tabela de IRRF)
- (-) parcela a deduzir (Tabela de IRRF)
- = Valor IR Retido na Fonte a ser Descontado do Empregado

FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas são obrigadas a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada trabalhador.

Os menores aprendizes contratados a partir de 2001 terão o valor do FGTS calculado em 2% (dois por cento) sobre a remuneração, recolhido junto com os demais empregados.

O FGTS é uma vantagem e sobre este valor não incide nenhum desconto.

FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Para os empregados afastados por Acidente de Trabalho ou Prestação de Serviço Militar obrigatório o FGTS deverá ser depositado mensalmente, considerando a remuneração devida ao funcionário caso ele estivesse trabalhando.

FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

O recolhimento do FGTS apurado na folha mensal é feito através da Guia de Recolhimento do FGTS – GRF que é emitida pelo aplicativo SEFIP.

A guia será emitida após a transmissão do arquivo (que foi validado no aplicativo SEFIP) pela Conectividade Social ICP. O aplicativo SEFIP encontra-se disponível para download no site da Caixa Econômica Federal.

CONTRIBUINTE INDIVIDUAL

CONTRIBUINTE INDIVIDUAL

São as pessoas que trabalham por conta própria como empresário, autônomo, comerciante ambulante, feirante, etc. e que não têm vínculo de emprego.

O contribuinte individual deverá recolher INSS no percentual de 20% sobre a remuneração.

Nos casos dos sócios e autônomos que prestem serviços a empresas o percentual de recolhimento de INSS será de 11% sobre a remuneração percebida.

CONTRIBUINTE INDIVIDUAL

O contribuinte individual que prestar serviços para empresas ou a ela equiparadas deverão ser declarados na GFIP e a empresa recolherá a CPP de 20% sobre a remuneração paga.

A empresa que contratar serviços do MEI, exclusivamente, em relação aos serviços de hidráulica, eletricidade, pintura, alvenaria, carpintaria e de manutenção ou reparo de veículos, deverá recolher a CPP de 20% sobre o valor da nota fiscal emitida (IN RFB nº 1.027, de 22/4/2010).

Questões e Dúvidas



O CRC ES agradece a sua presença.

Cátia Maria Soares Medeiros

- ✓ Palestrante nas áreas Trabalhistas e Previdenciária
- ✓ Consultoria em Procedimentos Trabalhista e Previdenciário
- ✓ Auditoria Trabalhista e Previdenciária
- ✓ Gestão de Folha de Pagamento
- ✓ Especialista em eSocial

Contato:

(27) 9 9841 4851

catia.smedeiros@hotmail.com