



# **Rotinas trabalhistas e departamento pessoal**



# **Rotinas trabalhistas e departamento pessoal**

Cristiano Paulo de Oliveira

© 2017 por Editora e Distribuidora Educacional S.A.  
Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação poderá ser reproduzida ou transmitida de qualquer modo ou por qualquer outro meio, eletrônico ou mecânico, incluindo fotocópia, gravação ou qualquer outro tipo de sistema de armazenamento e transmissão de informação, sem prévia autorização, por escrito, da Editora e Distribuidora Educacional S.A.

**Presidente**

Rodrigo Galindo

**Vice-Presidente Acadêmico de Graduação**

Mário Chio Júnior

**Conselho Acadêmico**

Alberto S. Santana  
Ana Lucia Jankovic Barduchi  
Camila Cardoso Rotella  
Cristiane Lisandra Danna  
Danielly Nunes Andrade Noé  
Emanuel Santana  
Grasiele Aparecida Lourenço  
Lidiane Cristina Vivaldini Olo  
Paulo Heraldo Costa do Valle  
Thatiane Cristina dos Santos de Carvalho Ribeiro

**Revisão Técnica**

José Maria Pascoal Júnior  
Vaine Fermoseli Vilga

**Editorial**

Adilson Braga Fontes  
André Augusto de Andrade Ramos  
Cristiane Lisandra Danna  
Diogo Ribeiro Garcia  
Emanuel Santana  
Erick Silva Griep  
Lidiane Cristina Vivaldini Olo

---

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

Oliveira, Cristiano Paulo de  
O48r Rotinas trabalhistas e departamento pessoal / Cristiano  
Paulo de Oliveira. – Londrina : Editora e Distribuidora  
Educacional S.A. 2017.  
248 p.

ISBN 978-85-522-0233-2

1. Direito do trabalho. 2. Administração pessoal. 3.  
Departamento pessoal. I. Título.

CDD 344.8101

---

# Sumário

<b>Unidade 1   Introdução e proventos</b>	<b>7</b>
Seção 1.1 - Introdução e proventos	10
Seção 1.2 - Jornada de trabalho	31
Seção 1.3 - Adicionais e benefícios	54
<b>Unidade 2   Descontos e incidências</b>	<b>75</b>
Seção 2.1 - Descontos e incidências	77
Seção 2.2 - Ausências ao trabalho	96
Seção 2.3 - Remunerações de férias e 13º salário	114
<b>Unidade 3   Contrato de trabalho</b>	<b>133</b>
Seção 3.1 - Admissão	135
Seção 3.2 - Documentos e obrigações	152
Seção 3.3 - Contrato de trabalho e particularidades	168
<b>Unidade 4   Rescisão do contrato de trabalho</b>	<b>189</b>
Seção 4.1 - Aviso prévio	191
Seção 4.2 - Rescisões e falta grave	207
Seção 4.3 - Rescisão e homologação	226



# Palavras do autor

Para ser bem-sucedido, o profissional que deseja trabalhar na área de departamento pessoal deve ter a certeza de que estar alinhado com as principais alterações nas rotinas trabalhista e previdenciária é muito mais do que um dever, trata-se da realização de um trabalho adequado e com a qualidade necessária. Nesse cenário, a atualização deve ser sempre constante, pois as regras estão em permanente mudança, por isso temos o objetivo de proporcionar a você os conhecimentos básicos dessa área por meio de uma linguagem clara e determinada, capacitando-o para o mercado de trabalho. Por isso, a dedicação ao estudo é primordial para o seu sucesso, já que iremos despertar o raciocínio crítico com atividades relacionadas ao cotidiano da área de departamento pessoal, a fim de atender a nossa competência geral: a de conhecer os métodos, as normas e as técnicas de rotinas trabalhistas e departamento pessoal e sua aplicabilidade prática.

Na **Unidade 1, introdução e proventos**, veremos a parte introdutória ao departamento pessoal, bem como a importância do vínculo de emprego, os tipos de contrato de trabalho, os proventos e outras formas de remuneração, além dos principais aspectos da jornada de trabalho, bem como as horas extras e os respectivos adicionais.

Com a **Unidade 2, descontos e incidências**, vamos aprender os principais descontos, a forma de cálculo de cada um deles, analisar o impacto das faltas ao trabalho na folha de pagamento, entender como essas ausências se relacionam com as principais estabilidades, assim como a expectativa das férias individuais e coletivas, compreender as contribuições em caráter sindical e as especificidades do décimo terceiro salário.

A **Unidade 3, contrato de trabalho**, tem como proposta entender o início do vínculo de emprego e as suas formalidades, compreender as anotações na carteira de trabalho, o registro dos empregados e toda documentação necessária para consolidar o processo de admissão, assim como o trabalho temporário e o estágio, além de entender as obrigações da empresa, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), a Relação Anual de Informações Sociais

(Rais) e as particularidades do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Por fim, na **Unidade 4, rescisão do contrato de trabalho**, teremos a oportunidade de conhecer a tratativa do encerramento do vínculo de emprego, por meio da concessão do aviso prévio, bem como o seu cumprimento, finalidade e as suas características, além do conceito para a aplicação da falta grave, o cálculo da rescisão contratual, seguido das homologações e do seguro-desemprego.

Ao longo deste curso, queremos contar com o seu comprometimento. Aproveite cada etapa para aprender e se desenvolver, pois a vitória está bem à sua frente e só depende de você mesmo. Leia com atenção, estude com afinco, pergunte com sede de aprender, argumente com inteligência e deseje vencer este desafio que você se propôs a enfrentar.

## Introdução e proventos

### Convite ao estudo

Olá, seja bem-vindo a esta unidade, que será uma grande ocasião a ser aproveitada por você, já que veremos a parte introdutória ao departamento pessoal, o conceito do vínculo de emprego e os seus principais aspectos. Vamos ver em detalhes na Unidade 1 os aspectos relacionados à introdução às rotinas trabalhistas bem como os proventos; na Unidade 2 você terá a oportunidade de observar os principais tipos de desconto e incidências; já na Unidade 3 você terá uma boa base sobre contrato de trabalho; e, finalizando, na Unidade 4 falaremos sobre a rescisão do contrato de trabalho.

Veja que a sua atenção e dedicação serão de grande importância, pois você deve estar atento a todos os detalhes, justamente porque serão de extrema ajuda nas seções seguintes. Paciência, nós explicamos para você: cada uma das seções deste curso foi desenvolvida levando em consideração a próxima seção, isso significa que se complementam, fazendo parte de um grande quebra-cabeça. Logo, no caso de você perder alguma das seções, deve procurar uma forma de recuperá-la com a maior brevidade possível, sob pena de se prejudicar nas próximas aulas.

Com certeza, você já deve ter-se perguntado como as grandes e médias empresas administram, coordenam e realizam o pagamento dos seus empregados. Outras vezes, pode ter imaginado que essa responsabilidade é atribuída tão somente às organizações contábeis, o que não estaria incorreto. No entanto, existem departamentos desenvolvidos dentro das próprias corporações e que são responsáveis por esse valoroso trabalho. Trata-se do departamento de pessoal, que faz parte da estrutura

organizacional das empresas, cuja atribuição é conduzir todos os procedimentos de folha de pagamento e demais rotinas trabalhistas. Podemos destacar algumas atividades, entre tantas outras que também são de extrema importância, como o vínculo de emprego e o estabelecimento do tipo de contrato de trabalho, assim como a jornada de trabalho que deve ser cumprida pelos empregados contratados. Iremos aprender a calcular as horas extras, o descanso semanal remunerado, o adicional noturno e outros adicionais que devem ser remunerados pelo empregador, mas calma, trata-se de cálculos muito simples e não vai exigir de você um conhecimento matemático amplo. Todavia, será que não existem sistemas plenamente capazes de realizar todos esses cálculos e tantos outros com um nível de complexidade mais elevado? Sim, com certeza a resposta é positiva, porém, nada adianta para a empresa se não tivermos um profissional qualificado e com conhecimento necessário para garantir a assertividade desse resultado, afinal, estamos tratando de valores que devem ser disponibilizados ao trabalhador em troca da sua força de trabalho. O pagamento em troca dessa disposição do trabalhador é realizado pelo empregador, que busca auferir lucro por meio do seu negócio, tendo que contribuir com o governo com impostos, muitos na forma de incidências tributárias, por exemplo, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Para nos ajudar a entender quais são as atribuições de um departamento de pessoal, bem como as suas peculiaridades, vamos acompanhar o cotidiano de uma grande companhia de chapas de aço do interior do Estado, sob a direção do supervisor geral dessa área de trabalho, o Sr. Mauricio Assis. Próximo da sua aposentadoria, Mauricio possui uma vasta experiência sobre o tema e tem a missão de repassar todo esse conhecimento para o seu futuro substituto, o analista Luan Andrade. Após várias explicações e a realização de muitas atividades, sempre com o devido acompanhamento, Luan passa a realizar as tarefas sem supervisão, tendo que apresentar os resultados desse aprendizado na forma de entregas, devidamente corretas, já que erros representam prejuízo para a companhia. Venha, vamos começar logo o nosso aprendizado! Lembre-se de que além

da sua fé, nada o impulsiona mais do que a sua própria vontade.  
Forte abraço!

# Seção 1.1

## Introdução e proventos

### Diálogo aberto

Você está lembrado da companhia de Chapas de Aço, do interior do Estado? Lá, em uma reunião mensal, logo após o fechamento da folha de pagamento daquele mês, um dos participantes, o analista Sérgio Ferreira, questiona o líder imediato sobre os elementos que caracterizam o vínculo de emprego. O Sr. Mauricio Assis, sempre disposto a aproveitar cada oportunidade como forma de agregar conhecimento a toda equipe, solicita a Luan que responda corretamente ao colega. Por sua vez, Luan limita-se a explicar que esses pressupostos estão descritos na legislação trabalhista, nos Artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Como a resposta não foi satisfatória, o Sr. Mauricio ainda quer saber: quais elementos caracterizam um vínculo de emprego?

Além disso, o Sr. Mauricio Assis deu continuidade a essa reunião, logo após análise do questionamento de Sérgio Ferreira, apresentando para todos um pedido da diretoria para avaliação de uma importante decisão a ser tomada pela companhia, em face do aumento exponencial na produção de chapas de aço nos próximos 12 meses, em virtude do grande número de exportações. A intenção da diretoria é aumentar o ritmo produtivo com o acréscimo do número de empregados, mas somente pelo período preestabelecido. Por esse motivo Luan deve analisar: Quais são os tipos de contrato de trabalho existentes? Qual é o tipo de contrato de trabalho mais adequado a essa situação apresentada na reunião?

Para solucionar essa situação-problema, você deverá conhecer determinados tipos de contrato de trabalho, as particularidades dos proventos, além de outras formas de remuneração (fixa, variável, horistas, quinzenalista e mensalista). Bons estudos!

## Não pode faltar

O progresso tecnológico tem sido um marco para a nossa atual realidade. Não há como conter esse avanço, sendo preciso adequar e acompanhar essa evolução em todos os sentidos, sob pena de ficarmos posicionados em um tempo que, talvez, faça parte apenas da memória. Com o departamento pessoal isso não poderia ser diferente, já que as rotinas trabalhistas estão em constante mudança, seja com novas leis sobre direito do trabalho, seja com novas interpretações sobre ele (sem nos esquecermos das constantes mudanças que acontecem no direito previdenciário).

O departamento pessoal é responsável por administrar o relacionamento entre empregado e empregador na admissão dos trabalhadores, na própria gestão da troca entre o capital e a força de trabalho e no próprio fim do vínculo trabalhista, atividades puramente burocráticas, segmentadas e restritas ao cumprimento das legislações trabalhista e previdenciária vigentes.

No entanto, isso nem sempre foi assim. Como fator histórico, precisamente na época da escravidão, o “senhor de escravos” era responsável por administrar as suas atividades, atribuindo as mais diversas e árduas tarefas, extraindo o máximo da força do trabalho de cada um deles, sem que houvesse algum tipo de compensação, como aponta Iorio (2008, p. 16).

Com o fim da escravidão, foi possível perceber, pelo menos para aqueles que se sujeitaram a permanecer prestando serviços aos seus antigos “senhores”, que estes se tornavam seus “patrões”, não mais de escravos, mas sim de empregados. Logo, a força de trabalho dispensada na execução das atividades deveria ser recompensada, sendo proibida a utilização do “chicote” como principal incentivo ao serviço. Até porque a subordinação do trabalhador não pode existir de forma intimidativa, pessoal e absoluta ao tomador de serviços, de modo que o regime escravista e servil é “incompatível com o Direito de Trabalho” (DELGADO, 2008, p. 84).

Muitos escravos foram abandonados por seus antigos senhores, que para continuar com as suas atividades nos latifúndios e minifúndios, substituíram-nos por empregados estrangeiros, os chamados

imigrantes, que vieram para trabalhar no Brasil, muitos deles fugindo da guerra que assolava os seus países. Diversos conflitos ocorreram no relacionamento com os trabalhadores estrangeiros, precisamente porque não havia até então outra forma de mão de obra senão a escrava. Os imigrantes, por sua vez, jamais aceitaram ser explorados pelos seus patrões, cuja experiência anterior era basicamente a exploração e a violência constante, sendo necessária a intervenção do Estado.

No decorrer dos anos, algumas legislações foram implementadas para a proteção dos trabalhadores, mas somente a partir da Revolução Industrial no Brasil, com o presidente Getúlio Vargas (1930 a 1940) é que o departamento pessoal passou a ter maior efetividade diante das empresas. Isso aconteceu justamente porque as empresas empregadoras passaram a ter que cumprir diversas leis e decretos que envolviam direitos e obrigações trabalhistas, como o devido registro dos empregados, as disposições sobre a saúde dos trabalhadores e até sobre o limite diário de horas de trabalho para algumas profissões.

Desse modo, podemos perceber que a escravidão, que era sinônimo de trabalho forçado e plena servidão incondicional, deu lugar para o desempenho do trabalho livre, em que há apenas a subordinação jurídica entre as partes (empregado e empregador), pactuadas por meio da relação de emprego.



### Refleta

Desde o início da colonização portuguesa, toda força de trabalho existente no Brasil era composta de escravos. A abolição da escravatura, no dia 13 de maio do ano de 1.888 (Lei Áurea), colocou um ponto final nessa trágica história. Assim, de um dia para o outro, os escravos foram colocados em liberdade sem nenhum tipo de compensação pelos penosos serviços prestados e sem preparação para serem integrados à sociedade, e esta tampouco estava pronta para recebê-los. A minoria continuou com os seus "senhores", que se tornaram os seus patrões, e estes se tornaram empregados, mas como será que era o relacionamento entre eles?

No ano de 1943 foi aprovada a CLT, por meio de Decreto-Lei nº 5.452, no dia 1º de maio daquele ano, trazendo grande prestígio ao

presidente Getúlio Vargas do ponto de vista das populações mais carentes da época. A CLT representou a reunião, em um único documento, de toda a legislação pertinente às relações de trabalho até então existentes, não se limitando somente a isso, já que também trouxe importantes inovações.

Apesar de não se tratar de um curso de direito do trabalho, impossível não adentrar as especificidades do departamento pessoal sem conhecermos um pouco a legislação trabalhista, pois ela é a base para as rotinas trabalhistas, mas, relaxe, não precisa ficar preocupado, pois as tarefas cotidianas do departamento pessoal, o seu comprometimento e interesse neste curso vão lhe dar capacidade para superar essa etapa.

Na CLT existem 922 artigos que tratam dos mais diversos assuntos relacionados ao direito do trabalho e que têm impacto direto nas rotinas trabalhistas e no departamento pessoal, como carteira de trabalho; registro dos empregados; jornada de trabalho; intervalos para refeição e descanso; férias individuais e coletivas; segurança e medicina do trabalho; duração e condições de trabalho; proteção do trabalho da mulher; contrato de trabalho; remuneração; rescisão; aviso prévio; estabilidade; instituição sindical etc. Faz parte desse compêndio uma série de outras legislações, normas e decretos que visam à proteção dos trabalhadores.



**Pesquise mais**

Para acessar a CLT, entre no site abaixo.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: DOU, 9 ago. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2017.

Para acessar a Constituição Federal do Brasil, entre no site abaixo.

BRASIL. Constituição da República de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 8 mar. 2017.

A última Constituição Federal (CF) do Brasil, legislação máxima do nosso ordenamento jurídico, foi promulgada no ano de 1988, em

substituição à constituição anterior, destacando a democracia como a principal inovação diante das constituições anteriores. A CF declara que todo poder emana do povo, por meio dos seus representantes, que são eleitos pelo voto. A CF encontra-se, hierarquicamente, acima da CLT, logo, ela é superior ao compêndio da legislação protetiva laboral. Dedicar atenção às normas de conteúdo trabalhista por meio do Capítulo II, que trata dos direitos sociais, precisamente nos Artigos do 6º ao 11º, cuja leitura é recomendável.

Também cabe aos interessados nessa carreira acompanhar a legislação previdenciária, que se encontra dividida em várias leis, normas e decretos, que trazem todo o endosso legal a ser seguido, por exemplo, Lei 8.212/1991 (Planos de Benefícios da Previdência Social). Como se não bastasse, o departamento pessoal também deve estar atento às negociações coletivas realizadas pelas empresas, seja por meio do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).



### Exemplificando

Qual é a diferença entre ACT e CCT? Muito simples, a primeira refere-se às negociações entre o sindicato da categoria com uma ou mais empresas que tenham interesse naquela negociação específica, cujo resultado não se comunica a todas as demais empresas de mesma categoria. Por exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores de Materiais Plásticos, que representa todos os trabalhadores das indústrias de produtos plásticos, está negociando melhores condições de trabalho com a empresa de Garrafas Pet Ltda. O que for decidido pelas duas representações não poderá impactar em outras empresas, embora pertençam à mesma categoria, nesse caso, plásticos, logo, o seu alcance é limitado.

Já a CCT é muito mais abrangente, pois engloba dois ou mais sindicatos representantes das categorias dos empregadores e dos empregados, em que as bases ajustadas nessa negociação vão atingir todas as empresas daquela mesma categoria. Por exemplo, o Sindicato dos Trabalhadores de Materiais Plásticos, que representa todos os trabalhadores das indústrias de produtos plásticos, está negociando com o Sindicato da Indústria de Material Plástico, que representa toda a classe empresarial desse setor; o que for decidido por essas representações terá efeito em todas as empresas dessa categoria, logo, o seu efeito é muito mais abrangente.

Como você pode ver, temos um grande desafio pela frente, pois o comprometimento de um departamento pessoal está não só em realizar as atividades de acordo com a legislação pertinente, mas estar sempre atualizado, servindo de apoio à empresa ou ao cliente, prestando-lhe assessoria em todas as atividades e retirando todas as dúvidas que possam surgir.

Está animado? Ótimo, então vamos seguir, pois posso lhe assegurar que você vai se dar muito bem.

Vamos aproveitar agora para falarmos do vínculo de emprego e dos tipos de contrato de trabalho. Por vezes ouvimos falar no estabelecimento desse vínculo que deve existir entre este ou aquele trabalhador, seja na roda de conhecidos, amigos, pelos canais de comunicação e nas grandes searas da Justiça do Trabalho. O que seria esse tal estabelecimento de um vínculo de emprego? Simples, refere-se à ligação jurídica que pode existir entre aquele que presta os serviços para o outro, que se aproveita dessa mão de obra, desde que sejam, necessariamente, cumpridos alguns requisitos.

Lembre-se de que você aprendeu que o departamento pessoal surgiu com a evolução da nossa sociedade, antes escravista, em que se pregava o trabalho sem liberdade, subordinado ao extremo, gratuito (pois não havia pagamento) e degradante. Observamos que ao fim desse período outro tipo de relacionamento de trabalho passou a existir e, conseqüentemente, evoluir, sistematicamente, sendo que o principal evento dessa evolução foi a própria criação da CLT. Vamos entender alguns conceitos previstos nesse instrumento legal? Observe o que a CLT diz em dois de seus artigos:

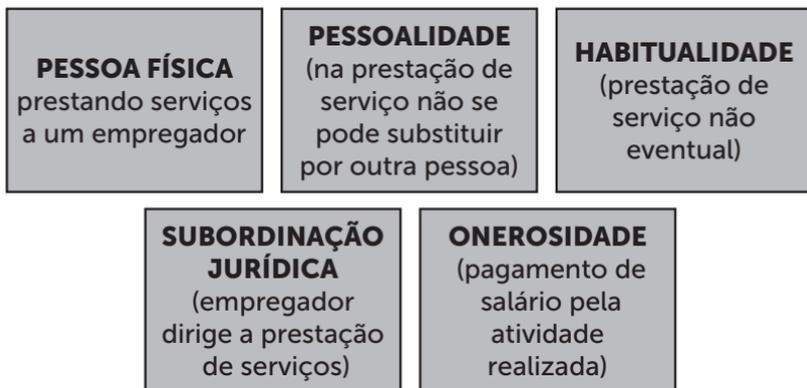
**Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalariada e dirige a prestação pessoal de serviço.

**Art. 3º** - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943, [s. p.], grifo nosso).

”

Assim, encontramos nesses dois artigos todos os pressupostos que vão confirmar a existência do vínculo de emprego, justamente pela relação dos cinco elementos listados no Quadro 1.1:

Quadro 1.1 | Elementos da relação de emprego



Fonte: elaborado pelo autor.



### Assimile

Observe que haverá vínculo de emprego se esses cinco elementos caracterizadores estiverem presentes, ou seja, prestação de serviços de forma pessoal (física, não jurídica), não podendo se fazer substituir (faltar ao trabalho e pedir ao irmão para ir no seu lugar, por exemplo), de forma habitual (trabalhar todos os dias ou dentro de uma rotina), obedecendo juridicamente às ordens emanadas pelo seu empregador (ordens do chefe relacionadas ao trabalho) e recebendo salário (recompensa pela atividade).

Na falta de algum desses pressupostos, não ficará evidenciada a relação de emprego, mas sim uma relação de trabalho, que são modalidades de prestação de serviço sem a existência do vínculo de emprego, por exemplo:

- **trabalhador autônomo** – atividade realizada de forma pessoal ou não, em caráter eventual, sem subordinação jurídica, uma vez que o próprio trabalhador dirige o seu negócio, portanto, sem existência de vínculo de trabalho; como exemplo, podemos citar um pintor que é contratado para pintar uma residência, assumindo o risco da atividade e

que pode se fazer substituir por outra pessoa para executar esse serviço;

- **trabalhador eventual** – como o próprio nome diz, é um trabalho realizado de forma eventual, aleatória, ocasional, sendo-lhe exigido esse caráter temporário, sem continuidade; como exemplo, podemos citar o trabalho de uma maquiadora contratada para um casamento ou a tarefa feita por uma diarista;
- **trabalhador avulso** – prestação de serviço de forma pessoal, sendo sindicalizado ou não, sem vínculo de emprego, com prestação de serviços, necessariamente, intermediada pelo sindicato da categoria ou por meio do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO); um trabalhador portuário, que se habilita no OGMO para trabalhar carregando ou descarregando carga em algum navio, configura um exemplo desse trabalhador avulso; e
- **trabalhador voluntário** – não pode ser de outra forma senão voluntária, regida pela Lei 9.608/98, que determina que essa atividade seja sem vínculo empregatício, devendo ser prestada por pessoa física à empresa pública ou sem fins lucrativos, com objetivos definidos legalmente. Como exemplo, temos os voluntários que participam do Projeto Laços de Alegria, com o objetivo de transmitir alegria a diversas pessoas com fragilidade e insegurança emocional, por meio de artes cênicas, músicas e shows com palhaços (geralmente apresentam-se em hospitais, asilos e creches).

Até agora não falamos nada sobre o estágio, não é mesmo? Como será configurada uma atividade de estágio? Se você estiver se lembrando do estágio como uma daquelas atividades que pertencem à relação de trabalho, devemos dar-lhe os parabéns, você está correto, mas esse tema será tratado, oportunamente, em seções seguintes. Por isso, vamos nos concentrar em entender alguns tipos de contrato de trabalho.



### Pesquise mais

Para observar os requisitos da relação de emprego sob outro ponto de vista, o do Tribunal Regional do Trabalho, por meio de um de seus magistrados, leia atentamente o texto do link a seguir:

TRT4 - Tribunal Regional do Trabalho 4ª REGIÃO. **Relação de emprego**  
– **requisitos**. Porto Alegre/RS: 2017. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto\\_02\\_RelAcAao\\_de\\_emprego-\\_requisitos\\_ricardo\\_jahn.pdf](http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto_02_RelAcAao_de_emprego-_requisitos_ricardo_jahn.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

Por meio da confirmação de um vínculo de emprego, este pode ser formalizado com um contrato de trabalho, escrito ou verbal, com prazo indeterminado ou determinado, em pleno atendimento ao que prevê a CLT: **Art. 443** - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado” (BRASIL, 1943, [s. p.]).

Você pode facilmente concluir que o contrato de trabalho por prazo indeterminado significa que não há uma data final ajustada de forma antecipada, logo, as partes estão comprometidas por esse vínculo até que uma delas chegue à conclusão do rompimento contratual (pedido de demissão ou pelo ato do desligamento) ou que isso ocorra de forma natural. Quer um exemplo? João trabalha em uma empresa de construção civil há muitos anos, mas, por uma fatalidade, falece. Outro exemplo: Felipe trabalha em uma empresa de logística que não está passando por uma boa situação econômica, tanto que em pouco tempo a empresa decreta falência, não tendo como manter o emprego de Felipe. Observe que nas duas situações não houve vontade de nenhuma das partes, embora tenha ocorrido o rompimento do contrato de trabalho. Em ambas, o fim do contrato de trabalho se deu pelo fim natural, com a morte do empregado ou com o fim da personalidade jurídica do empregador quando este decretou a falência.

Essa modalidade contratual é a mais utilizada pela esmagadora maioria dos empregadores, justamente por se tratar de um contrato de trabalho que representa mais segurança para os empregados. Até mesmo na oportunidade da rescisão contratual do empregado, no que se refere aos direitos que ele tem a receber: dias de trabalho até a rescisão; férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional; décimo terceiro salário; aviso prévio de 30 dias, acrescidos de três dias a cada ano trabalhado e multa de 40% sobre os depósitos do FGTS do empregado.

Por sua vez, no contrato de trabalho por prazo determinado, no dia do seu estabelecimento contratual entre as partes (empregado e empregador), ambas já conhecem a data-limite dessa prestação

de serviços. Porém, esse tipo de formalidade contratual só pode ser celebrado se estiver de acordo com a legislação celetista:

**Art. 443 – [...]**

**§ 1º** - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

**§ 2º** - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; e
- c) de contrato de experiência (BRASIL, 1943, [s. p.]).

Como você pode ver, existem particularidades que devem ser observadas nesse tipo de contratação sob pena de não terem validade. Desse modo, a respeito da alínea “a”, devem-se comprovar os motivos que levaram ao estabelecimento de um contrato por prazo determinado, por exemplo, uma fábrica de chocolate que contrata trabalhadores na época da Páscoa para a fabricação dos ovos de chocolate. No caso da alínea “b”, deve-se comprovar a transitoriedade da atividade empresarial, por exemplo, um aumento de produção dos seus produtos para conseguir atender a uma demanda extraordinária. A respeito dessas duas possibilidades permissivas para o estabelecimento desse tipo de relação contratual por prazo determinado, o Artigo 445 da CLT ensina que esse prazo não pode ser estipulado por um período superior a 2 (dois) anos. Caso ocorra, deverá ser considerado como um contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Com relação à alínea “c”, o contrato de experiência, apesar de fazer parte de uma das espécies do contrato de trabalho por tempo determinado, objetiva dar às partes contratantes a possibilidade de se conhecerem e de se adaptarem. O empregado deve se adaptar às atividades, ao horário de trabalho, à nova rotina laboral e aos novos colegas. Já o empregador irá observar o desempenho, as entregas, a integração com o time, a parte técnica e funcional desse novo trabalhador. Nesse tipo de contrato, o prazo será

limitado a 90 dias, sendo permitida apenas uma prorrogação dentro desse período, por exemplo, um contrato de 60 dias, renováveis por mais 30 dias de forma automática.

Quanto à rescisão contratual, o contrato de trabalho por tempo determinado possui importantes diferenças que devem ser levadas em consideração em relação ao contrato de trabalho indeterminado, pois consiste em receber: dias de trabalho até a rescisão; férias vencidas e proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional; décimo terceiro salário e a liberação do saldo de FGTS em nome do empregado desligado. Atenção! No contrato de trabalho por prazo determinado, na ocasião da rescisão, não há pagamento do aviso prévio de 30 dias, acrescidos de três dias a cada ano trabalhado, tampouco da multa equivalente a 40% sobre os depósitos do FGTS do empregado, o que se justifica por conhecerem a data final da prestação de serviço.

O que você está achando do aprendizado? Esperamos que esteja atento aos detalhes, já que muitas dicas foram fornecidas para que tenha um ótimo desempenho em suas atividades. Será que você as percebeu?

Acho que já falamos algumas vezes que, ao longo do nosso estudo, vamos conhecer os principais proventos que vão compor uma folha de pagamento de forma detalhada. Quando isso acontecer, essa será a oportunidade em que você vai aprender como se realiza o cálculo de cada um deles e quando (e sobre quais circunstâncias) deve ocorrer o pagamento de cada um desses proventos.

Contudo, vamos falar um pouco da legalidade a respeito da folha de pagamento, já que está previsto na Lei nº 3.048/99, no seu Artigo 225, que as empresas são obrigadas a preparar a respectiva folha dos seus empregados, tendo que manter em segurança uma cópia desta, assim como os recibos de pagamento. Deve, por exemplo, por meio da sua contabilidade, lançar, discriminadamente, os fatos geradores de todas as contribuições e prestar informações cadastrais, financeiras e contábeis ao INSS, pela guia de recolhimento do FGTS, como também outras atribuições.

Do mesmo modo, o Código Penal, pelo Artigo 168-A, atribui como crime aquele que deixar de repassar à previdência social

as contribuições recolhidas por meio do desconto em folha de pagamento dos respectivos segurados, como também deixar de recolher a contribuição devida à seguridade social, deixar de pagar salário-família, salário-maternidade e qualquer outro tipo de benefício previdenciário.

A folha de pagamento pode ser realizada de forma manuscrita, eletrônica ou mecânica, sendo obrigatório registrar todos os proventos e descontos, de modo simples e de fácil compreensão para a fiscalização dos documentos que devem estar sempre à disposição para eventuais visitas. Devem ser constituídas dos seguintes dados: nome do empregador; nome do trabalhador; cargo ou função; remuneração (parcelas que a compõe); descontos (legais e autorizados pelo empregado); salário-família (cotas).

A data de pagamento aos empregados encontra-se definida no Artigo 459 da CLT, o qual estipula que não pode ultrapassar o limite de 1 (um) mês trabalhado, devendo ser quitado até, no máximo, o 5º (quinto) dia útil seguinte ao mês vencido, embora existam empresas que adotam outra data de pagamento, como aquelas que utilizam o último dia útil do mês. A data de pagamento é essencial, pois ela determina todas as ações que devem ser realizadas e finalizadas pelo departamento pessoal, já que jamais pode ser aceito com atraso.

Os principais proventos que compõem uma folha de pagamento são: salário, férias, décimo terceiro salário, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, abono, prêmio e outros. Os principais descontos que também vão compor a folha de pagamento são: INSS, imposto de renda, faltas e atrasos, pensão alimentícia, desconto assistencial e outros que dependem de expressa autorização do trabalhador, como seguro de vida, vale-refeição, cesta básica etc.

Você não precisa ficar preocupado, pois vamos abordar cada um deles com a profundidade e importância que lhe é devida, dentro do seu tempo, embora para alguns, como é o caso do salário, que é a contraprestação que o empregador deve satisfazer junto ao seu empregado, precisaremos entender, primeiramente, a parte conceitual.

Como dissemos, o salário é a contraprestação devida ao empregado em troca da sua força de trabalho, que tem que ser paga pelo seu empregador. De acordo com a nossa Constituição Federal, ninguém no país pode receber um salário inferior ao mínimo estipulado, salvo nas situações específicas, como o contrato de trabalho em regime de tempo parcial.



### Assimile

O contrato de trabalho em regime de tempo parcial está previsto no Artigo 58-A da CLT, o qual prevê ser aquele com duração semanal de 25 horas, cujo salário será proporcional à sua jornada de trabalho, em relação aos empregados de mesma função, porém, trabalham em tempo integral. Significa dizer que o salário aplicado a esse contrato poderá ser inferior ao salário mínimo, mas deve ser respeitada a sua proporcionalidade.

Por exemplo: um empregado com contrato integral recebe mensalmente o salário mínimo de R\$ 940,00 por 220 horas de trabalho ao mês. O empregado sob o contrato de regime parcial vai receber o salário de R\$ 534,00, que é proporcional as 125 horas de trabalho.

A remuneração é a soma do salário contratual, acrescida de outras verbas que são devidas durante a vigência do contrato de trabalho, como as horas extras, o adicional noturno etc. Em resumo, salário é o valor estipulado em contrato, enquanto a remuneração é a soma do salário com todas as demais verbas que representam vantagens financeiras recebidas durante o exercício da atividade.



### Exemplificando

Um empregado assinou um contrato de trabalho por prazo indeterminado, com salário mensal fixado em R\$ 1.500,00. Trabalhou em horário noturno, fazendo jus ao respectivo adicional no importe de R\$ 100,00. Também realizou horas extras, que resultaram no valor de R\$ 250,00. Desse modo, o seu salário mensal será igual a R\$ 1.500,00, enquanto a sua remuneração, conforme explicamos a você, será igual a R\$ 1.850,00 (soma do salário, adicional noturno e horas extras). Você conseguiu entender? Perfeito, vamos em frente!

De acordo com os ensinamentos de Gomes (2016, p. 138), o salário possui naturezas que são diferentes entre si, quando se analisa a questão da livre estipulação do seu valor: a) **de natureza legal** se o salário estiver de acordo com o salário mínimo estipulado; b) **de natureza sindical** se ele for proveniente de convenções ou acordos coletivos de trabalho; c) **de natureza administrativa** se o salário estiver de acordo com categoria profissional, como no caso dos engenheiros; d) **de natureza judiciária** se o salário for definido por meio do dissídio coletivo; e, por fim, e) **de natureza contratual** como todos aqueles salários que não se enquadram nesse rol taxativo.

Já a remuneração poderá ser paga das seguintes formas:

a) **fixa** – quando os salários forem ajustados no contrato de trabalho por mês;

b) **variável** – quando os salários forem ajustados conforme comissões, metas, prêmios ou percentual sobre vendas, sendo garantido pela Constituição da República que o salário nunca poderá ser inferior ao mínimo, por exemplo, vendedor de automóveis que recebe comissões.

c) **horista** – quando os salários são definidos por hora trabalhada; de acordo com o Artigo 64 da CLT, o valor do salário-hora será igual à divisão do salário mensal pelo número de horas de trabalho, por exemplo, um professor que leciona em uma faculdade possui um salário mensal de R\$ 2.000,00, que divididos por 220 horas por mês será igual a R\$ 9,09 por hora (quando falarmos de jornada de trabalho, você vai aprender que o limite de horas de trabalho é de 8 horas por dia, 44 horas na semana e 220 horas no mês).

d) **quinzenalista** – quando os salários forem estipulados por quinzena, eles deverão ser apurados para pagamento até o quinto dia útil da última quinzena vencida, nesse caso, o pagamento deve ocorrer no dia 20 do mês seguinte e no dia 5 do outro mês.

e) **mensalista** – quando os salários foram estipulados por mês, sendo o pagamento realizado uma única vez por mês, considerando para todos os efeitos o período de 30 dias.

Assim, pouco importa se o mês é de 27, 28 ou 31 dias, o mensalista sempre irá receber baseado em 30 dias.

f) existem outras formas de remuneração e que não podem ser desconsideradas, como a **mista**, por **tarefa** e também a **gorjeta**. A primeira refere-se aos salários que abrangem duas modalidades de recebimento, uma parte fixa e outra parte variável, enquanto na segunda os salários são sempre definidos por tarefa realizada; a gorjeta, por fim, refere-se ao valor dado pelo cliente de forma não obrigatória ou pela exigência do pagamento sob esse título pela empresa, porém destinado aos empregados.



### Pesquise mais

Para contribuir com o seu aprendizado, você deve ler, atentamente, o texto do link abaixo. Observe o quão amplo pode ser o estudo da remuneração e do salário.

FAVARIM, Flávia Negri. Remuneração e salário: uma abordagem jurídico/administrativa. In: **Revista de Ciências Gerenciais**. Vol. 15, Nº 21, Ano 2011. Disponível em: <<http://pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/viewFile/2246/2146>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

Legal, estamos finalizando a Seção 1.1, observe que foram abordados importantes conceitos neste último tópico que serão muito importantes para seguirmos em frente.

## Sem medo de errar

Aqui, em nossa primeira situação-problema, temos duas situações para serem resolvidas por você, a primeira delas ocorreu quando o analista Sérgio Ferreira questionou o seu líder imediato sobre os elementos que caracterizam o vínculo de emprego, você se lembra? Conseguiu resolver? Muito bom, não tinha dúvidas de que iria conseguir, mesmo assim, vamos colocar a resolução, por favor, acompanhe.

Ao responder que os pressupostos estão descritos nos artigos indicados na CLT, Luan demonstrou conhecimento técnico, mas

não foi didático em responder à pergunta, impedindo que todos tivessem a compreensão da resposta correta. No departamento pessoal, o profissional deve ter essas duas qualidades alinhadas, tanto o técnico quanto o didático, já que deve estar apto a responder todos os questionamentos sobre o assunto porque assim transmite segurança e conhecimento.

Dessa forma, para responder quais elementos caracterizam um vínculo de emprego, Luan poderia até dizer que os pressupostos se encontram previstos nos Artigos 2º e 3º da CLT, mas deveria complementar que o número de elementos caracterizadores do vínculo de emprego são cinco, precisamente: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Além disso, para deixar a resposta mais completa para o Sr. Mauricio, deveria ter sido explicado cada um desses pressupostos: o da **pessoa física**, já que a prestação de serviços não pode ser realizada por pessoa jurídica, tampouco por algum animal; a **pessoalidade** não pode ser confundida com o fato de ser pessoa física, mas quer dizer que o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa; a **habitualidade**, que significa que a prestação de serviços não pode ser esporádica; a **subordinação**, pois o empregado deve obedecer às ordens determinadas pelo seu empregador com relação às atividades a serem realizadas; e, por fim, a **onerosidade**, em que o empregado realiza as suas atividades em troca de remuneração, daí a dependência econômica.

Como pôde perceber, se Luan Andrade tivesse respondido dessa forma, com certeza não teria só impressionado o Sr. Mauricio, mas todos que estavam presentes naquela reunião. Portanto, busque estar preparado para essa oportunidade, destacando-se como Luan deveria ter feito.

O segundo questionamento referia-se à intenção da diretoria em aumentar o ritmo produtivo com o acréscimo de empregados na fábrica, devido a um aumento exponencial da produção de chapas de aço nos próximos 12 meses. Como a contratação de novos empregados é para atender a um pedido temporário, a dúvida passava pelo tipo de contrato de trabalho que deveria ser apresentado àquela diretoria.

Vimos alguns tipos de contrato de trabalho nesta Seção 1.1,

sendo que dois deles poderiam atender plenamente ao desejo da diretoria da companhia de chapas de aço: o contrato de trabalho por tempo indeterminado e o contrato de trabalho por tempo determinado.

A partir dessa conclusão, o departamento pessoal deve demonstrar por que foram procurados para responder a essa questão. Observe que qualquer advogado poderia ter indicado este ou aquele, mas a diretoria procurou este departamento. Agora, como você já passou pela Seção 1.1, percebeu que o departamento pessoal lida com valores que devem ser pagos aos empregados contratados durante a vigência do contrato de trabalho e também no fim desse tipo de relação, por meio da rescisão contratual.

Partindo dessa premissa, a análise de qual é o melhor tipo de contrato de trabalho para aquela situação deve ser feita nessa ótica. Pois bem, em ambos os tipos de contrato o valor do salário mensal poderá ser o mesmo, concorda? O que pode mudar é somente o prazo, se indeterminado ou determinado. Para o primeiro, não há obstáculo algum, basta à empresa contratar dessa forma; para o segundo, temos que verificar os requisitos para validar a sua utilização, presentes no Artigo 443, parágrafos 1º e 2º e também no Artigo 445, ambos da CLT. Ao analisarmos as alíneas correspondentes ao parágrafo segundo, temos que avaliar o caso pelo critério da eliminação, veja:

- a alínea “a”, que trata de “serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”, pode ser descartada por não ser este o caso, afinal, não há relação alguma desse evento da empresa de chapa de aço com eventos esporádicos como a Páscoa ou o Natal;
- na alínea “b”, que trata de “atividades empresariais de caráter transitório”, encontramos um ponto positivo, já que não se trata de um evento comum (o aumento na produção é algo pontuado pela diretoria como único e por tempo determinado);
- a alínea “c”, que trata de “contrato de experiência”, não tem relação alguma com o caso, já que o tempo de aumento produtivo é de 12 meses, e esse tipo de contrato tem previsão de 90 dias; e

- quanto ao Artigo 445, estipula que esse tipo de contrato só pode ser usado para períodos que não ultrapassem 2 (dois) anos, o que contribui para a nossa análise conclusiva.

Assim, neste momento, de fato, poderíamos chegar à conclusão de que ambos os contratos podem ser utilizados para resolver essa questão, mas, como alertamos antes, qualquer advogado poderia fazer o que foi feito até agora, e precisamos justificar o porquê de o departamento pessoal ter sido escolhido para responder a esse questionamento.

Assim, devemos avaliar o quanto iria significar a rescisão contratual desses empregados no final de 12 meses de trabalho em ambos os tipos de contrato, então chegaríamos à conclusão que deve ser apresentada para a diretoria: o contrato de trabalho a ser utilizado deve ser mesmo aquele com prazo determinado. Essa conclusão acontece justamente porque a rescisão desse tipo de contrato não engloba o pagamento do aviso prévio de 30 dias, tampouco o acréscimo de três dias a cada ano trabalhado e a multa equivalente a 40% sobre os depósitos do FGTS, ao contrário do contrato por prazo indeterminado, o que iria representar para a empresa uma economia significativa.

## Avançando na prática

### Origem do departamento pessoal

#### Descrição da situação-problema

Mesmo trabalhando há algum tempo na Contabilidade Portela Ltda., uma das questões que estavam aborrecendo o analista Renato Costa era o fato de ele não ter conseguido responder a uma das dúvidas de uma estagiária da equipe, a jovem Carla Alves, quanto à origem do departamento pessoal. Como não conseguiu respondê-la com segurança, pediu que ela retornasse mais tarde, no fim daquele mesmo dia, para que pudesse se certificar do assunto e dar a resposta correta. Você foi procurado pelo analista Renato, que implorou para auxiliá-lo nessa dúvida. Assim, por favor, ajude o nosso confuso colega em sua resposta.

## Resolução da situação-problema

A origem do departamento pessoal deu-se por uma necessidade de as empresas se adequarem à legislação trabalhista, principalmente quanto à parte burocrática, com a diversidade de legislações que foram criadas na época de Getúlio Vargas. Observamos a mudança de um cenário de trabalho forçado e sem nenhum tipo de compensação para o estabelecimento do trabalho livre, legitimado pelo contrato de trabalho, regido pela CLT, consolidando o pacto entre duas figuras muito bem definidas: o empregado e o seu empregador.

### Faça valer a pena

1.



Somente no dia 13 de maio de 1888, a princesa Isabel, que substituiu o imperador, assinou a Lei Áurea, que libertava “incondicionalmente” cerca de 750.000 escravos (cerca de um décimo da população negra do país). Na realidade, o que vemos é que em termos sociais a Abolição, mais especificamente para os negros, não significou liberdade efetiva, pois ela se transformou, entre outras coisas, em preconceito racial e exclusão social. A regra geral para os ex-escravos foi a não integração à sociedade burguesa. Eles não tinham condições de concorrer com os imigrantes, melhor qualificados tecnicamente. Os planos dos abolicionistas em relação à integração do escravo não se concretizaram. Os negros foram atirados no mundo dos brancos sem nenhuma indenização, garantia ou assistência e a grande maioria deslocou-se para as cidades, onde os aguardavam o desemprego e uma vida marginal (UNICAMP, 2017, [s. p.]).

A partir do conhecimento sobre os pressupostos que caracterizam a relação de emprego e de trabalho, bem como a existência ou não do vínculo empregatício, analisando a situação vivenciada naquela época pela figura do escravo perante o seu antigo senhor, aponte a única alternativa correta, sobre a existência da relação de trabalho ou relação de emprego.

- a) Existia relação de emprego, pois os pressupostos eram: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.
- b) Existia relação de emprego, pela existência dos seguintes pressupostos: pessoalidade, subordinação; habitualidade e onerosidade.
- c) Existia relação de trabalho, pela existência dos seguintes pressupostos: onerosidade, pessoalidade, subordinação, habitualidade e pessoa física.
- d) Existia relação de emprego, pelos seguintes pressupostos: onerosidade, pessoalidade, subordinação; habitualidade e pessoa física.
- e) Existia relação de trabalho, pela existência dos seguintes pressupostos: pessoalidade, subordinação, habitualidade e pessoa física.

**2.** Conforme ensina o doutrinador, “o contrato de trabalho é gênero e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho como o do autônomo, do eventual etc. Contrato de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo estudado, porque o contrato de trabalho seria gênero e o contrato de emprego, espécie” (BRUM, 20--?, [s. p.]). Dessa forma, o contrato individual de trabalho é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual o empregado, pessoa física, compromete-se, mediante pagamento de uma contraprestação salarial, a prestar serviços não eventual e subordinado em proveito do empregador, pessoa física ou jurídica.

Diante das informações do texto e do conhecimento adquirido com relação ao contrato de trabalho, aponte as assertivas corretas:

I – Como regra legal, o contrato de trabalho deverá ser por prazo indeterminado, enquanto a exceção dever ser a prefixação de prazo final para os contratos com prazo determinado.

II – O contrato individual de trabalho somente pode ser realizado de forma expressa e também por escrito.

III – O contrato de experiência só poderá ser prorrogado uma única vez, sob pena de tornar-se indeterminado.

IV – O contrato por prazo indeterminado será todo aquele que suceder o mínimo de seis meses a outro tipo de contrato por prazo determinado.

V – O contrato de experiência não poderá ultrapassar o limite de 90 dias.

- a) Apenas as assertivas II, III e V são corretas.
- b) Apenas as assertivas III, IV e V são corretas.
- c) Apenas as assertivas II, III, IV são corretas.
- d) Apenas as assertivas I, III e V são corretas.
- e) Apenas as assertivas I, II e III são corretas.

**3.** Representantes dos rodoviários e das empresas de ônibus de Porto Alegre se reuniram, novamente, na tarde desta segunda-feira, para discutir o dissídio da categoria. Diferentemente dos outros encontros, houve avanços na negociação salarial dos trabalhadores. As informações são da **Rádio Gaúcha**. Na reunião, que durou mais de duas horas, os rodoviários fizeram uma nova proposta aos empresários, pedindo reajuste de 5,5% nos salários, referente à inflação, para ser pago em parcela única, além da manutenção do plano de saúde e vale-alimentação de R\$ 25,50 (PAGNO, 2017, [s. p.]).

Se o Sindicato dos Rodoviários e os empresários do setor chegarem a um consenso sobre a negociação do valor do salário, qual será a real natureza desse salário estipulado? Aponte alternativa correta:

- a) Natureza administrativa, pois os salários serão reajustados conforme o exercício profissional.
- b) Natureza judiciária, em face da discussão sobre o dissídio da categoria.
- c) Natureza legal, pois é o exemplo de aplicação do salário mínimo para todos.
- d) Natureza sindical, pois devem firmar uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho.
- e) Natureza por via contratual, já que o aumento salarial deve corrigir eventual contrato.

# Seção 1.2

## Jornada de trabalho

### Diálogo aberto

Caro aluno, é muito bom recebê-lo nesta nova seção. Espero que você esteja aproveitando, ao máximo, cada uma das oportunidades de aprendizado. Neste próximo passo, você vai aprender alguns aspectos relacionados à jornada de trabalho e suas principais escalas, assim como conhecer a forma de cálculo das horas extras e o descanso semanal remunerado (DSR), de modo a contribuir para o seu desenvolvimento profissional.

Neste novo desafio, ainda estaremos acompanhando o desenvolvimento do Luan Andrade, o analista que trabalha em um departamento de pessoal, de uma grande companhia de chapas de aço do interior do Estado, que está sob a direção do supervisor geral, o Sr. Mauricio Assis.

Ainda, na primeira seção, você teve ótimos resultados e, com certeza, não será diferente agora, mas, para que isso realmente dê certo, quero contar mais uma vez com o seu compromisso. Estamos de acordo?

Ótimo, vamos ao trabalho, desejo, desde já, boa sorte para você.

Percebendo que o nosso colega Luan Andrade já está dominando a parte de introdução ao departamento de pessoal, o Sr. Mauricio Assis o encaminha para um novo desafio: adquirir uma nova experiência na área de frequência, em que também é computado o controle de ponto, um setor responsável por fazer todo o apontamento das horas trabalhadas pelos empregados, que têm obrigação de efetuar as marcações de ponto. Esse novo setor é muito procurado por todos os empregados da empresa, pelo menos por aqueles que possuem o hábito de tirar as suas dúvidas

pessoalmente, sempre nos primeiros dias após o pagamento. Dessa forma, o conhecimento sobre o assunto é de extrema importância e, desse modo, nenhum erro poderá ser admitido.

Logo pela manhã, dois colaboradores já estavam na sala de frequência, aguardando para serem atendidos. O primeiro deles, o Sr. Joaquim Santos, estava com dúvidas sobre o seu contracheque, explicou que o valor que recebeu a título de horas extras está incorreto, pois tinha realizado 18 horas suplementares naquele mês, informou também que pertence à categoria mensalista e que recebe um salário mensal igual a R\$ 2.580,00. Sabendo que o adicional legalmente permitido é de 50%, Luan precisa saber: qual será o valor a ser pago sob esse título?

Em seguida, Luan começa a atender à Srta. Denize Oliveira, que tinha várias dúvidas a respeito do valor das horas extras e da média correspondente, constantes em seu holerite. Ela explica que seu salário é de R\$ 10,50 por hora trabalhada e que naquele mês tinha realizado 46 horas extras com adicional de 75%. Ciente de que naquele mês tinha 26 dias úteis e 4 dias de DSR, Luan precisa calcular as duas verbas referentes ao trabalho da Denize. Você pode ajudá-lo?

Lembre-se que, para solucionar a situação-problema, será necessário você dominar os aspectos legais da jornada de trabalho, as escalas de trabalho e o cálculo de horas extras, bem como o conceito de DSR.

## **Não pode faltar**

Com certeza, você já deve ter ouvido várias pessoas dizerem que todos nós deveríamos ter mais tempo para que pudéssemos realizar, de forma satisfatória, as nossas tarefas. Ainda assim, somos, eventualmente, pegos em momentos em que desejamos justamente o contrário: que o tempo realmente passe rápido. O tempo está muito além da sua medida em horas (ou ligado ao simples ato de envelhecer), uma vez que, no aspecto laboral, ele se mostra inteiramente integrado às rotinas trabalhistas, sendo ponto vital para a

existência da folha de pagamento, justamente pela compensação da força de trabalho dispensada na execução de alguma tarefa produtiva ou mesmo intelectual. No Brasil, as atividades que passaram a seguir uma rotina específica em termos de horas ficaram conhecidas como **jornada de trabalho**, que é justamente o período de tempo em que o trabalhador presta serviços ao seu empregador ou o aguarda para executar suas ordens. A partir da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho no país ficou limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais.



### Refleta

Você sabia que, no Brasil, a jornada de trabalho, antes da promulgação da Constituição de Federal de 1988, tinha como limite 48 horas de trabalho durante a semana? Atualmente, estamos vivenciando vários questionamentos a respeito da pesada carga horária semanal existente, que é de 44 horas. Naquela época, será que o número de postos de trabalho teve um aumento significativo com a redução da carga horária? Pode-se dizer que essa redução poderia significar o incentivo à criação de novas vagas de trabalho?

A jornada de trabalho passou a ser a principal forma de medida para quantificar o efetivo tempo dispensado na execução das tarefas ajustadas por meio do contrato de trabalho. Em seguida, convertê-la na contraprestação devida pelas horas trabalhadas pelo empregado, por meio do pagamento do salário, estando diretamente ligado ao mesmo.

A CLT possui um capítulo inteiro dedicado à duração do trabalho, ressaltando, novamente, o desejo constitucional em estabelecer a duração do trabalho para qualquer atividade privada limitada a 8 (oito) horas diárias. Significa dizer que as horas trabalhadas além desse limite devem ser remuneradas como horas extras e devidamente acrescidas ao seu salário.

Ainda assim, a prática dessas horas suplementares encontra limite na própria lei celetista, que prevê que o número máximo de 2 (duas) horas poderá ser acrescido à duração normal de trabalho, legitimado por meio do contrato ou dos instrumentos coletivos, perfazendo o total de 10 (dez) horas diárias de trabalho: 8 (oito) horas normais de trabalho acrescidas de 2 (duas) horas extras.

Reza a CLT que o excesso de horas de trabalho realizado em um dia, desde que ajustado por instrumento coletivo ou pelo contrato de trabalho, poderá ser dispensado de ser acrescido ao salário, se for devidamente compensado em outra data, de forma que não ultrapasse um ano e seja atendido o limite máximo de dez horas de trabalho. Por exemplo: em uma fábrica de doces, a jornada de trabalho estabelecida com os empregados era de oito horas por dia, de segunda a sexta-feira, e de quatro horas aos sábados, com o total de 44 horas semanais.

Após a realização de um Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical representante dos empregados, foi negociada a alteração da jornada de trabalho para 8 horas e 48 minutos diários, de segunda a sexta-feira, perfazendo o mesmo total de 44 horas semanais.

Observe que não há mais a necessidade do trabalho de quatro horas aos sábados, justamente porque o excesso de horas acumulado durante a semana possibilitou a compensação desse dia.

Contudo, ocorrendo a necessidade de atender ou realizar serviços de natureza inadiável, de força maior ou cuja não realização possa causar sérios prejuízos ao empregador, o limite legal de 10 horas de trabalho poderá ser acrescido de mais 2 horas. Nesse caso, o trabalho realizado nesse dia poderá chegar a 12 horas, sendo 8 horas normais e 4 horas extras.

Esse tipo de jornada poderá ser exigido do empregado independentemente de haver acordo ou convenção coletiva que trata desse tema, devendo apenas comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio das suas Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), no prazo máximo de 10 dias ou antes desse prazo, desde que seja justificado no momento da fiscalização.

Você já deve ter percebido que não há outra forma de controlar a jornada de trabalho efetivamente realizada, se não for por meio do controle da marcação do ponto na entrada e na saída do trabalho, pelo respectivo registro ou anotação, certo? A CLT tratou também de disciplinar essa forma de administrar o registro efetivo das marcações de entrada e saída, partindo da seguinte premissa: as empresas que tenham mais de 10 trabalhadores estarão obrigadas a exercer as anotações desses registros, de forma manual, mecânica ou eletrônica (BRASIL, 1943, art. 74, § 2º), mesmo naquelas atividades em que as

tarefas são realizadas fora do estabelecimento, mas que é possível o controle por fichas para anotação do horário de trabalho.

No entanto, nessas marcações de ponto não serão consideradas como horas extras, tampouco como descontos, as variações de 5 minutos que venham anteceder ou suceder o horário de entrada ou saída, limitado ao máximo de 10 minutos diários.



### Assimile

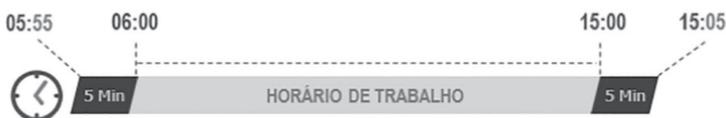
A partir da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho no país ficou limitada a 8 horas diárias, quarenta e quatro horas semanais e 220 horas mensais.

No controle diário do ponto do funcionário, não serão consideradas como horas extras as variações de 5 minutos que venham anteceder ou suceder o horário de entrada ou saída, limitado ao máximo de 10 minutos diários.



### Exemplificando

Figura 1.1 | Tolerância de entrada e saída



Fonte: elaborada pelo autor.

Observe que na Figura 1.1 o horário de trabalho de uma pessoa inicia às 6h e termina às 15h. Logo, as marcações de 5 minutos realizadas antes ou depois dos respectivos horários de entrada e saída não serão consideradas como descontos ou horas extras.

Não podemos nos esquecer de dizer a você que o tempo de deslocamento do empregado, precisamente da sua casa para o trabalho e deste para sua casa, seja qual for o meio de transporte, não pode ser considerado como tempo integrante da jornada de trabalho (salvo quando o local da prestação de serviços for de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando, então, esse tempo deverá ser integrado à jornada de trabalho, mesmo que o empregador forneça a condução).

Existem jornadas em que não é possível exercer o controle da duração efetiva do trabalho realizado, seja pelo fato de a atividade ser exercida fora do ambiente da empresa, seja pela incompatibilidade da fixação de horário – ambos devem ser anotados na Carteira de Trabalho. Esse é o caso dos representantes comerciais ou vendedores, cuja atividade se dá fora do local de trabalho. Além deles, também não possuem controle de jornada os detentores dos cargos de confiança, como gerentes, diretores, chefes e assim considerados simplesmente por exercerem essa atividade.

Existem outros exemplos de jornada de trabalho, como aquela por tempo parcial, de que tratamos na seção anterior, você se lembra? Trata-se daquela em que a duração de trabalho na semana não ultrapassa o limite de 25 horas, cujo salário a ser pago será proporcional em relação aos profissionais que cumprem, nas mesmas funções, a jornada por tempo integral.

Vamos entender agora os tipos de escala de trabalho, mas, antes, precisamos conhecer os intervalos de refeição e de descanso (tipificados na CLT como períodos de descanso) existentes nas respectivas jornadas de trabalho, pois são fundamentais para a construção delas.

Certamente, você já ouviu as expressões “hora de fazer o quilo” ou “hora da sesta”, não é mesmo? Em ambas as situações, estamos nos referindo ao horário de almoço ou, tecnicamente falando, a um dos intervalos para refeição e descanso.

A CLT estipula que para qualquer trabalho contínuo (jornada de trabalho) que exceda 4 horas por dia e não ultrapasse o limite de 6 horas, a empresa deve fornecer um intervalo para refeição e descanso de 15 minutos diários. Se, porventura, essa atividade não exceder 4 horas, não haverá concessão de nenhum intervalo por parte da empresa. Contudo, se o trabalho contínuo exceder 6 horas diárias de atividades, será obrigatório o fornecimento de, no mínimo, 1 hora para refeição e descanso (no caso de haver acordo escrito ou instrumento coletivo que autorize intervalo acima de 1 hora, este não poderá ser superior a 2 horas).

Esse intervalo para refeição e descanso é conhecido como **intervalo intrajornada**, justamente porque ele ocorre dentro

da jornada de trabalho. Ele não deve ser acrescido à jornada de trabalho por pertencer ao trabalhador para que ele se alimente e recupere as suas forças.

Outro importante período de descanso que deve ser concedido pelo empregador é aquele que necessariamente ocorre entre duas jornadas de trabalho: deve haver um intervalo mínimo de 11 horas entre a saída do trabalho e o retorno para o mesmo. Trata-se do **intervalo interjornada**, justamente porque ele ocorre entre as jornadas de trabalho (BRASIL, 1943, art. 66).

Figura 1.2 | Intervalo intrajornada



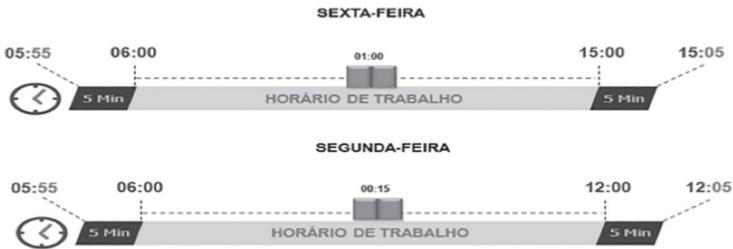
Fonte: elaborada pelo autor.

Você pode perceber que a atividade realizada na segunda-feira terminou às 15h e retomou no dia seguinte, terça-feira, às 6h da manhã. Esse intervalo deve ser mensurado a partir do horário de saída do trabalho (15h) até o seu retorno ao trabalho (6h), o que resultou em mais de 11 (onze) horas de descanso. Observe: 9h (das 15h às 24h) + 6h (das 24h às 6h) = 15h. O mínimo deve ser sempre garantido, pois o excesso será considerado sempre uma vantagem para o empregado.

O outro tipo de descanso que também necessita ser considerado é aquele que deve ocorrer, preferencialmente, aos domingos; trata-se do descanso semanal remunerado (DSR) de 24 horas consecutivas. Esse tipo de período de descanso tem que obedecer ao mínimo de 35 horas, a contar do horário de saída do último dia de trabalho na semana até o primeiro horário de trabalho na semana seguinte, em que serão consideradas as 11 horas entre as jornadas (intervalo interjornada) acrescidas das 24 horas do DSR.



Figura 1.3 | Descanso semanal remunerado



Fonte: elaborada pelo autor.

Veja que na Figura 1.3 a última marcação do ponto ocorreu em uma sexta-feira, às 15h, e houve o retorno ao trabalho na segunda-feira seguinte, às 6h. Se mensurarmos o número de horas de descanso entre a última marcação do ponto (15h de sexta-feira) e a primeira marcação na semana seguinte (6h de segunda-feira), teremos mais de 35 (trinta e cinco) horas de descanso. Caso houvesse atividade laborativa em um dia de sábado, a contagem mínima das 35 horas de descanso iria iniciar a partir da última marcação de ponto desse dia até a primeira marcação do ponto na segunda-feira.

Agora que você já sabe os limites legais de horas de trabalho (8 horas diárias, 44 semanais e 220 mensais) e tem conhecimento dos períodos de descanso, já consegue construir uma escala de trabalho, baseada nesses conceitos. Confira!

Como construir uma escala de trabalho semanal? Fique atento: considere a jornada inicial às 7h, acrescente o número de horas de trabalho (8 horas) e o tempo de refeição (1 hora):  $7 + 8 + 1 = 16$ . Além disso, você não pode se esquecer do dia de sábado:  $7 + 4 = 11$ , assim, teremos a seguinte escala de trabalho:

- de segunda a sexta-feira, das 7h às 16h, com 1 hora de refeição;
- aos sábados: das 7h às 11h, sem refeição;
- total: 44 horas semanais.

Lembre-se também de que entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de outra deve haver um período mínimo de

descanso de 11 (onze) horas (como essa jornada diária termina às 16h de um dia e se inicia somente no outro dia às 7h, teremos garantido o mínimo de horas para o descanso, já que serão 15 horas de intervalo interjornada).

Existem diversos tipos de jornada de trabalho praticados no país, sendo que a maioria deles respeita as premissas acima. Porém, existem outras definidas pela legislação ou pelo exercício do cargo, que, por questões de saúde ou mesmo de esforço, possuem número de horas de trabalho reduzido ou majorado. É o caso das escalas de turnos ininterruptos de revezamento cuja jornada diária não pode ultrapassar 6 horas (BRASIL, 1988, art. 7, XIV). Significa dizer que, nas empresas que utilizam essa escala, entre uma jornada e outra não há intervalo de tempo, já que a empresa não paralisa as suas atividades, pois os empregados trabalham de forma alternada 24 horas por dia, como acontece nos hospitais, onde as enfermeiras, após acordo coletivo, podem trabalhar em turnos de 6 horas ininterruptas.

Outro exemplo refere-se à jornada de trabalho dos bancários, que, de acordo com a CLT, terá duração de 6 horas diárias, com exceção do dia de labor nos sábados, com um total de 30 (trinta) horas semanais. O mesmo instrumento celetista tratou de definir também que o exercício dessa atividade deve ocorrer entre 7h e 22h, quando se encerra, de fato, o expediente bancário nos caixas eletrônicos (BRASIL, 1943, art. 224).

Do mesmo modo acontece com aqueles empregados ligados ao ramo dos serviços de telefonia, cuja duração máxima será de 6 horas diárias, com 36 (trinta e seis) horas semanais, considerando o trabalho nos dias de sábado.

Outro caso de escala de trabalho é a jornada de trabalho 12x36, um tipo especial em que o trabalhador realiza as suas atividades durante 12 horas de trabalho, considerando 1 hora de refeição. Em seguida, o empregado recebe uma folga de 36 horas subsequentes, por exemplo, um médico faz um plantão de 12 em horas em uma segunda-feira, das 7h às 19h, retornando ao trabalho somente na quarta-feira, no mesmo horário.

Ao longo da sua carreira, você terá contato com outros tipos de escala. Até o momento, esse aprendizado irá servir de como base sólida para continuarmos os nossos estudos.

Vamos entender agora como é feito o cálculo das horas extras? O excesso de horas de trabalho ou a espera de ordens para a realização desse trabalho, quando praticadas além da jornada normal estipulada em contrato, são conhecidos como horas extras. Por ultrapassarem o limite legalmente ajustado, deve ser garantida a remuneração superior ao valor da hora normal de trabalho, no mínimo em 50%. O trabalho porventura realizado aos domingos e feriados terá o percentual mínimo equivalente a 100% da hora normal de trabalho (BRASIL, 1988, art. 7, XVI).

Significa dizer que as horas extras podem ter remuneração superior ao mínimo legal de 50%, que pode estar definido por instrumentos coletivos de trabalho ou pela simples vontade do empregador. Desse modo, qual será o valor das horas extras do empregado que, porventura, tenha um salário-hora de R\$ 4,00 e tenha realizado 2 horas além da jornada normal de trabalho? Como você prestou atenção, deve ter adotado a seguinte resolução:

- calcular o valor da hora com o percentual:  $R\$ 4,00 \times (50\%) = R\$ 2,00$ ; logo,  $R\$ 4,00 + R\$ 2,00 = R\$ 6,00$ ;
- multiplicar esse resultado pelo número de horas extras:  $R\$ 6,00 \times 2 \text{ horas} = R\$ 12,00$  (esse é o valor das horas extras a serem pagas).

Conseguiu entender? Sim, muito simples, mas você tem que ter muita atenção a todos os detalhes que ainda estão por vir. Nesse exemplo, informamos o valor da hora do empregado, porém, em alguns momentos, você deve efetuar um cálculo para que possa encontrar esse dado, que será essencial para a continuação da atividade. Observe: um determinado empregado recebe R\$ 250,00 por semana, trabalhando 8 horas por dia. Em uma determinada semana, trabalhou com excesso de horas em três dias seguidos, o que gerou um total de 5 horas de excesso. Qual deve ser o valor a receber?

- encontrar o valor da hora:  $R\$ 250,00 \div 44$  horas semanais =  $R\$ 5,68$  por hora;
- calcular o valor da hora com o percentual:  $R\$ 5,68 \times (50\%) = R\$ 2,84$ ; logo,  $R\$ 5,68 + R\$ 2,84 = R\$ 8,52$ ;
- multiplicar esse resultado pelo número de horas extras realizadas:  $R\$ 8,52 \times 5$  horas =  $R\$ 42,60$  (esse é o valor das horas extras a serem pagas).

Outro ponto de extrema importância que deve ser levado em consideração é que as horas de trabalho, quase sempre, não são arredondadas, ou seja, você vai encontrar dados com horas e minutos e deve realizar os cálculos do mesmo modo. Suponhamos que um empregado tenha realizado 5 horas e 38 minutos de horas extras; sabendo que o seu salário mensal é de  $R\$ 2.200,00$ , quanto ele vai receber por elas? Se estiver pensando que deve encontrar primeiro o salário-hora, acrescentar o percentual equivalente e multiplicar esse resultado pelo número de horas extras realizadas, sinto em dizer que você quase acertou, veja por que:

- encontrar o valor da hora:  $R\$ 2.200,00 \div 220$  horas mensais =  $R\$ 10,00$  por hora;
- calcular o valor da hora com o percentual:  $R\$ 10,00 \times (50\%) = R\$ 5,00$ ; logo,  $R\$ 10,00 + R\$ 5,00 = R\$ 15,00$ ;
- multiplicar esse resultado pelo número de horas extras:  $R\$ 15,00 \times 5,38$  horas =  $R\$ 80,70$  (a serem pagos de hora extra).

Entretanto, atenção: o valor das horas extras NÃO será  $R\$ 80,70$  (a maneira que a conta acima foi feita está, propositalmente, errada). Isso porque o cálculo não pode envolver duas grandezas (hora e minuto), sendo necessário transformá-las em um único dado e continuar com o cálculo (ou seja, 5 horas 38 minutos não correspondem a 5,38 horas). Trata-se de converter as chamadas horas sexagesimais (horas-relógio) em horas centesimais (frações de cem), bastando dividir somente os minutos por 60 (sessenta), alocando o resultado logo após a vírgula, deste modo:

- encontrar o valor da hora:  $R\$ 2.200 \div 220$  horas mensais =  $R\$ 10,00$  por hora;
- calcular a hora sexagesimal:  $38$  minutos  $\div 60$  minutos =  $0,63$  horas; logo,  $5,63$  horas;
- calcular o valor da hora com o percentual:  $R\$ 10,00 \times (50\%) = R\$ 5,00$ ; logo,  $R\$ 10,00 + R\$ 5,00 = R\$ 15,00$ ;
- multiplicar esse resultado pelo número de horas extras:  $R\$ 15,00 \times 5,63$  horas =  $R\$ 84,45$  (a serem pagos de hora extra).



### Pesquise mais

Para mais informações sobre a conversão de horas, acesse o link abaixo.

SATO. Como é possível descontar a fração de minutos sobre o salário do empregado, na ocasião de atrasos e faltas injustificadas ao trabalho? Disponível em: <[http://www.sato.adm.br/dp/tabela\\_de\\_conversao\\_de\\_horas\\_sex.htm](http://www.sato.adm.br/dp/tabela_de_conversao_de_horas_sex.htm)>. Acesso em: 8 mar. 2017.

Existem empresas que definem o percentual acima dos limites legais estabelecidos, seja para os dias de semana, seja para sábados e domingos e feriados. Algumas podem estabelecer por meio de instrumentos coletivos percentuais de horas extras acumulativos e escalonados, como até 20 horas extras dentro do mês, percentual de 50%; de 20 a 30 horas extras dentro do mês, percentual de 60%; de 30 a 40 horas extras dentro do mês, percentual de 70%, e acima de 40 horas extras por mês, aplica-se o percentual de 75%.

Suponhamos que o empregado trabalhe em uma empresa que possui os mesmos critérios para pagamento das horas extras definidos acima. Se ele trabalhou de forma excessiva durante o mês, acumulando 40 horas e 50 minutos, com um salário-hora de  $R\$ 21,20$ , qual seria o total de horas extras a receber?

a) Horas e percentuais: **20 horas** a 50%; **10 horas** a 60%; **10 horas** a 70% e **50 minutos** a 75%.

b) Valor hora:  **$R\$ 21,20$** .

c) Hora sexagesimal/centesimal: 50 minutos ÷ 60 minutos = **0,83 horas**.

d) Valor com percentual: R\$ 21,20 × 1,5 (percentual de 50%) = R\$ **31,80**; R\$ 21,20 × 1,6 (percentual de 60%) = R\$ **33,92**; R\$ 21,20 × 1,7 (percentual de 70%) = R\$ **36,04** e R\$ 21,20 × 1,75 (percentual de 70%) = R\$ **37,10**.

e) Valor das horas extras: R\$ 31,80 × **20 horas** = R\$ 636,00;

R\$ 33,92 × **10 horas** = R\$ 339,20;

R\$ 36,04 × **10 horas** = R\$ 360,40;

R\$ 37,10 × **0,83 horas** = R\$ 30,79.

f) Total das horas extras a serem pagas: **R\$ 1.366,39**.

Para finalizarmos esta seção, vamos ver como é feito o cálculo do **descanso semanal remunerado (DSR)**? O DSR deve ocorrer, de forma preferencial, aos domingos, conforme determina a nossa Constituição Federal. De acordo com a CLT, o DSR nada mais é do que as 24 horas consecutivas que devem existir entre as semanas de trabalho, que serão acrescidas com as 11 horas do último dia da semana, eventualmente trabalhado, alcançando o total de 35 horas de descanso (em resumo, significa dizer que a cada 6 dias de trabalho, o empregado precisa de 1 dia de folga).

Esse instrumento protetivo também proíbe que haja trabalho a ser realizado nos dias de domingo, salvo quando for exigida tal atividade nessas datas, oportunidade em que deverá haver uma escala de revezamento, de modo que cada folga coincida com um dia de domingo, no mínimo uma vez a cada três semanas. Também não poderá haver trabalho nos dias de feriados nacionais e religiosos.

Para os empregados da categoria horista, o DSR corresponde a um dia normal de trabalho, cuja razão será do acréscimo de um 1/6 (um sexto) calculado sobre o salário, devendo ser remunerado pelo empregador, embora não haja prestação de serviços nessa data. Se forem exigidas ao empregado atividades laborativas nesse dia, a remuneração deverá ser paga em dobro.

Vamos agora estudar como funciona o DSR para os funcionários mensalistas?

Figura 1.4 | Qual é o valor do DSR?



Fonte: elaborada pelo autor.

Observe a Figura 1.4, pois ela trata de uma semana normal de trabalho, que prevê uma jornada semanal de 44 horas, a ser realizada de segunda a sábado. Quanto vale o dia de DSR? Esse questionamento é muito importante, principalmente nas situações em que o empregador poderá efetuar o desconto do DSR, e você verá isso um pouco mais adiante. Conforme dito, o valor do DSR será igual ao número de horas da semana dividido pelo número de dias úteis, mas quantos dias úteis nós temos na Figura 1.4? São 6 dias úteis, isso porque o dia de sábado é considerado um dia útil, que pode ou não ser um dia de trabalho. Pois bem, aplicando-se o cálculo, temos:  $44 \text{ horas} \div 6 = 7,33 \text{ horas}$ , mas quantos minutos correspondem a 0,33 horas? Agora nós temos uma situação inversa àquela que já apresentamos anteriormente, pois estamos diante de uma hora centesimal e temos de transformá-la em sexagesimal. Para isso, você deve inverter a forma de cálculo, ou seja:  $0,33 \times 60 = 20 \text{ minutos}$ . Logo, o DSR será de 7 horas e 20 minutos. Para o empregado da categoria mensalista, o salário mensal já engloba o cálculo do DSR, pois se considera o pagamento de trinta dias (incluindo domingos e feriados).

Figura 1.5 | Valor do DSR



Fonte: elaborada pelo autor.

A Lei nº 605/1949 determina que o DSR deve ser pago aos empregados somente se tiverem cumprindo, de forma integral, a respectiva jornada de trabalho da semana anterior, com exceção

das ausências justificadas ou legalmente previstas no ordenamento jurídico. De modo que, caso o empregado chegue com atraso ao trabalho ou não compareça ao trabalho (ambas as situações sem uma justificativa legal), isso dará direito ao seu empregador de adotar o que diz a Lei, podendo descontar não só o tempo correspondente ao atraso ou a falta ao serviço, mas também o DSR.

Suponhamos que o empregado mensalista em uma semana de trabalho chegue com um atraso de 20 minutos sem uma justificativa legal, comparecendo normalmente nos outros dias da semana. Quantas horas de trabalho ele realizou? 43 horas e 40 minutos (44 horas, menos 20 minutos). Observe que o empregado não cumpriu integralmente toda a sua jornada normal de trabalho, já que deveria ter cumprido 44 horas. Assim, a Lei nº 605/1949 garante ao empregador o direito de descontar não só os 20 minutos de atraso, como também o próprio DSR, que equivale a 7 horas e 20 minutos.

Agora, para melhorarmos ainda mais o nosso exemplo, suponhamos que a segunda-feira tenha sido um dia de feriado e o atraso tenha ocorrido no dia imediatamente seguinte, ou seja, terça-feira. Será que muda alguma coisa em nosso exemplo? Com certeza! Saiba que os dias de feriado são considerados como de DSR, devendo inclusive ser pagos na mesma verba da folha de pagamento. Qual é o número de horas de um feriado? Isso vai depender do dia em que ele ocorrer! Caso ocorra em um dia útil (segunda-feira a sábado), terá o mesmo número de horas do dia da semana que cair (por exemplo, se for na própria segunda-feira, valerá 8 horas; e se for no dia de sábado, valerá 4 horas). Caso não haja previsão de trabalho aos sábados, já que a jornada semanal de 44 horas foi cumprida de segunda a sexta-feira, valerá zero.

Agora, veja como é diferente se o feriado cair em um dia de domingo, portanto, um dia de DSR, valerá 7 horas e 20 minutos. Nesse caso, qual será o prejuízo sofrido pelo empregado devido ao seu atraso de 20 minutos? Resposta: 8 horas (feriado na segunda-feira) + 20 minutos (atraso na terça-feira) + 7 horas e 20 minutos (DSR) = **15 horas e 40 minutos**. Observe como aumentou o valor a descontar!

Outro ponto importante a ser entendido é que as horas extras,

quando realizadas, devem ser refletidas no cálculo do DSR, isso porque o mesmo foi calculado com uma base de horas definida, no caso 44 horas. Assim, quando esse empregado realiza horas extras, essa base está incorreta, pois não reflete mais o total de horas de trabalho na semana, não é mesmo? Afinal, o DSR vale 7 horas e 20 minutos justamente por ser o resultado do número de horas da semana (44 horas) dividido por 6 dias úteis (por isso, as horas suplementares devem refletir no dia de descanso semanal, pois se trata do reflexo das médias de horas extras que devem ser pagas ao empregado, quando elas ocorrerem).

Nessas situações, para que seja possível efetuar o cálculo do DSR, há que se observar a seguinte regra: devem ser somadas todas as horas extras realizadas dentro do mês, em seguida multiplicado pelo valor da hora extra (já com o devido adicional). Esse resultado deve ser dividido pelo número de dias úteis e multiplicado pelo número de DSR/feriados.

Vamos explicitar uma situação para que você possa acompanhar o passo a passo dela. Observe: empregado com salário mensal de R\$ 3.280,00 fez 36 (trinta e seis) horas extras no mês de maio/2016 (que teve 5 dias de DSR e 26 dias úteis), calcule as horas extras e o DSR, sabendo que o percentual a ser aplicado é de 65% (sessenta e cinco por cento):

- valor da hora:  $3.280,00 \div 220 = \text{R\$ } 15,36$ ;
- calcular o valor da hora com o percentual:  $15,36 \times 1,65 = \text{R\$ } 25,34$ ;
- multiplicar esse resultado pelo número de horas extras:  $\text{R\$ } 25,34 \times 36 = \text{R\$ } 912,24$ ;
- cálculo da média de horas extras:  $912,24 \div 26 = \text{R\$ } 35,09$ ;
- valor dos reflexos da média das horas extras:  $\text{R\$ } 35,09 \times 5 = \text{R\$ } 175,45$ .

Logo, as horas extras serão de R\$ 912, 24 e os respectivos reflexos serão de R\$ 175,45.

Agora, imagine outra situação: um empregado que tem salário de R\$ 8,00 por hora, tendo realizado 28 horas extras dentro de um mês com 25 dias úteis e 5 dias de DSR. Para calcularmos a média de horas extras desse funcionário, precisamos seguir as seguintes etapas:

- valor da hora: R\$ 8,00;
- calcular o valor da hora com o percentual:  $R\$ 8,00 \times 1,5$  (percentual de 50%) = R\$ 12,00;
- multiplicar esse resultado pelo número de horas extras:  $R\$ 12,00 \times 28 \text{ horas} = \mathbf{R\$ 336,00}$ ;
- cálculo da média de horas extras:  $R\$ 336,00 \div 25 \text{ dias úteis} = R\$ 13,44$ ;
- valor dos reflexos da média das horas extras:  $R\$ 13,44 \times 5 \text{ dias de DSR} = \mathbf{R\$ 67,20}$ .

Ao longo de nosso estudo, iremos realizar muitos cálculos que vão envolver o descanso semanal remunerado. Bons estudos!

## Sem medo de errar

Você se lembra da empresa de Chapas de Aço? Luan Andrade, supervisionado pelo Sr. Mauricio Assis, está trabalhando no setor de frequência e precisa responder às dúvidas dos funcionários Joaquim Santos e Denize Oliveira.

Joaquim estava com dúvidas sobre o seu contracheque, explicando que o valor que recebeu a título de horas extras está incorreto, pois tinha realizado 18 horas suplementares naquele mês. Informou que pertence à categoria mensalista e que recebe um salário mensal igual a R\$ 2.580,00. Sabendo que o adicional legalmente permitido é de 50%, Luan precisa saber: qual será o valor a ser pago sob esse título?

Em seguida, Luan começa atender a Denize, que tinha várias dúvidas a respeito do valor das horas extras e da média correspondente, constantes em seu holerite. Ela explica que seu salário é de R\$ 10,50 por hora trabalhada e que naquele mês realizou 46 horas extras com

adicional de 75%. Ciente de que aquele mês tinha 26 dias úteis e 4 dias de DSR, Luan precisa calcular as duas verbas referentes ao trabalho da Denize.

No primeiro caso, Luan recebe o colega Joaquim Santos com muitas dúvidas em relação ao seu contracheque, desse modo, o primeiro passo é separar todas as informações existentes.

- 1) Número de horas extras: 18.
- 2) Categoria: mensalista.
- 3) Salário mensal: R\$ 2.580,00.
- 4) Percentual: 50%.

Cálculo:

a) valor da hora:  $R\$ 2.580,00 \div 220$  horas (total de horas mensal)  
= **R\$ 11,73 por hora;**

b) valor com percentual:  $R\$ 11,73 \times 1,5$  (cálculo do percentual de 50%) = **R\$17,59 por hora;**

c) horas extras:  $R\$ 17,59 \times 18$  horas extras = **R\$316,62.**

Assim, o valor correto das horas extras que deve ser pago a Joaquim é de **R\$ 316,62.**

Já no segundo caso Luan precisa auxiliar Denize, calculando as verbas correspondentes ao trabalho dela. Então, vamos começar separando todas as informações.

- 1) Número de horas extras: 46.
- 2) Categoria: horista.
- 3) Salário-hora: R\$ 10,50.
- 4) Percentual: 75%.
- 5) Dias úteis: 26.
- 6) Dias de DSR: 4.

Cálculo:

a) valor da hora com percentual:  $R\$ 10,50 \times 1,75$  (cálculo do percentual de 75%) = R\$ 18,37;

b) valor das horas extras:  $R\$ 18,37 \times 46$  horas extras = **R\$ 845,02;**

c) cálculo da média de horas extras:  $R\$ 845,02 \div 26$  dias úteis = R\$ 32,50;

d) valor dos reflexos da média das horas extras: R\$ 32,50 × 4 dias de DSR = **R\$ 130,00**.

Dessa forma, o valor correto a ser pago para a Denize é de R\$ 845,02 pelas horas extras e a média será de **R\$ 130,00**.

## Avançando na prática

### Jornada de trabalho

#### Descrição da situação-problema

A imobiliária Casa Grande Ltda., localizada na sua cidade, deseja criar uma escala de trabalho para os seus empregados, pois o responsável pela empresa deseja diminuir o seu custo. Atualmente, a escala de trabalho é de segunda a sexta-feira (das 8h às 17h a cada dia) e também aos sábados (das 8h às 12h). O Sr. Manuel Carlos é o dono da empresa e está realmente decidido a mudar a escala de trabalho dos seus empregados. Você foi procurado para ajudá-lo a criar essa nova escala de trabalho, que deve ser baseada nas seguintes informações: a) o trabalho será realizado de segunda a sexta-feira; b) não haverá trabalho nos dias de sábado; c) a carga horária semanal será a legalmente prevista; d) o DSR sempre irá ocorrer aos domingos; e) O horário de almoço será o mínimo legalmente previsto; e f) as atividades vão iniciar pontualmente às 7h. Vamos ajudar o Sr. Manuel na construção dessa nova escala de trabalho.

#### Resolução da situação-problema

As letras "a" e "b" devem ser analisadas em conjunto, significando que as jornadas diárias vão ocorrer de segunda a sexta-feira, uma vez que não haverá trabalho aos sábados. A letra "c" busca o seu conhecimento sobre o assunto, já que a carga horária semanal é de 44 horas. A letra "d" é muito lógica, o DSR deve preferencialmente ocorrer aos domingos. Na letra "e", o mínimo é de 1 hora para refeição e descanso. Já a letra "f" retrata o início da jornada diária, que deve começar às 7h.

Outra informação importante e que não está entre os dados acima é a carga horária diária, justamente porque esse é o real problema a

ser resolvido. Afinal, se não há atividade no sábado, aquelas 4 horas antes previstas deverão ser distribuídas nos outros dias da semana.

Logo:  $4 \text{ horas} \div 5 \text{ (dias trabalhados na semana)} = 0,80 \text{ (horas centesimais)}$  ou **48 minutos** (horas sexagesimais);

Carga horária diária: 8 horas + 48 minutos = **8 horas e 48 minutos**

Tempo de refeição: 1 hora

Hora inicial: 7h

Hora final: 7h (início) + 8 horas e 48 minutos (carga horária) + 1 hora (refeição) = **16 horas e 48 minutos**.

Resultado:

Quadro 1.2 | Escala de trabalho

DIAS DA SEMANA	HORÁRIO DE TRABALHO
SEGUNDA-FEIRA	07h00 às 16h48
TERÇA-FEIRA	07h00 às 16h48
QUARTA-FEIRA	07h00 às 16h48
QUINTA-FEIRA	07h00 às 16h48
SEXTA-FEIRA	07h00 às 16h48
SÁBADO	-
DOMINGO	-

Fonte: elaborado pelo autor.

## Faça valer a pena

### 1.



O aumento dos acidentes de trabalho, avaliam eles, também poderia ocorrer com a redução do horário de almoço de uma hora para 30 minutos. “A lei prevê uma hora para evitar desgaste à saúde e aumento da incidência de acidente de trabalho”. Sem a pausa, o desgaste físico e mental aumenta, diz Siqueira. Para eles, ao gerar aumento nos acidentes, a reforma poderia gerar custos para o Sistema Único de Saúde (SUS) e para a Previdência. (OMS, 2016, [s. p.]).

A proposta do Projeto de Lei 6787/2016 – Reforma Trabalhista – visa promover uma série de mudanças para os trabalhadores, entre elas a redução do horário de refeição e descanso. Enquanto esse projeto não estiver promulgado, aponte a única alternativa correta.

- a) A realização de horas extras pelos trabalhadores, conforme a CLT, possibilita a redução do intervalo de refeição e descanso em períodos inferiores a uma hora.
- b) Os intervalos para refeição e descanso previstos na legislação trabalhista (CLT) serão computados na duração do trabalho.
- c) Em toda atividade empregatícia realizada de forma contínua, em que a duração exceda seis horas de trabalho, será obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de uma hora.
- d) Em toda atividade empregatícia realizada de forma contínua, em que a duração exceda seis horas de trabalho, será obrigatória a concessão de um intervalo máximo de uma hora.
- e) Caso a jornada de trabalho ultrapasse as quatro horas de trabalho, o empregado poderá gozar de um intervalo de 15 minutos.

## 2.

Os frigoríficos paranaenses Souza Ramos, Transmeat e Peccin terão que recolher as carnes e seus produtos distribuídos a supermercados e também já vendidos aos consumidores. Eles estão entre as 21 marcas citadas na Operação Carne Fraca, da Polícia Federal, que investiga um esquema de propina e fraude no setor. Os frigoríficos terão até cinco dias para dar início ao *recall* e os consumidores deverão ser ressarcidos por eventuais prejuízos, segundo determinação da Secretaria Nacional do Consumidor (Senacon), órgão vinculado ao Ministério da Justiça. A ordem de recolher os produtos foi divulgada nesta sexta-feira depois do Ministério da Agricultura disponibilizar à Senacon os resultados de auditorias feitas nas plantas industriais dessas empresas. De acordo com a secretaria, foi constatado que o estabelecimento da Souza Ramos, em Colombo (PR), não detém controle dos processos relacionados à formulação e rastreabilidade de seus produtos, não garantindo a inocuidade [aquilo que não é nocivo à saúde] dos produtos elaborados, fato que levou à interdição da mesma. Diante deste cenário de incertezas quanto a “Carne Brasileira” no país e também quanto às exportações para o exterior,



os Frigoríficos de vários estados estão tendo que dobrar atenção quanto às acomodações dos produtos. Afinal, são altamente perecíveis e devem estar sempre acondicionados da forma correta em refrigeradores, por isso, vários empregados estão dedicados nesta atividade, já que podem se estragar facilmente e gerar ainda mais prejuízos para as empresas (MENDONÇA, 2017, [s. p.]).

Sendo assim, assinale a única alternativa correta que corresponde ao que podem fazer os empregadores desses frigoríficos:

- a) Os empregadores desses frigoríficos poderão estender a jornada de trabalho dos seus empregados para essas atividades, desde que conste em algum instrumento individual ou coletivo de trabalho, dispensado a remuneração do devido adicional.
- b) Os empregadores desses frigoríficos poderão estender a jornada de trabalho dos seus empregados desde que conste em algum instrumento individual ou coletivo de trabalho, devendo remunerar com o respectivo adicional.
- c) Os empregadores desses frigoríficos poderão estender a jornada de trabalho dos seus empregados em até duas horas por dia, independentemente da existência de algum instrumento individual ou coletivo de trabalho, devendo remunerar com o respectivo adicional.
- d) Os empregadores desses frigoríficos não poderão estender a jornada de trabalho dos seus empregados por expressa determinação legal, em face da natureza da atividade a ser desenvolvida, bem como a preservação da saúde do trabalhador.
- e) Os empregadores desses frigoríficos somente poderão estender a jornada de trabalho dos seus empregados com autorização do Ministério Público do Trabalho, devendo remunerar o devido adicional.

**3.** Os funcionários de uma das padarias mais renomadas da Região Centro-Sul de Belo Horizonte cruzaram os braços nesta sexta-feira. Desde as 6h, padeiros, caixas, balconistas, sushimen, confeitores e pessoal da limpeza estão uniformizados na porta da Padaria Vianney, na Rua dos Aimorés, no Bairro Funcionários. Eles reivindicam folga aos domingos. Para atender à lei, apenas 10% dos empregados estão trabalhando. Os empregados explicam que, segunda-feira, o dono informou que os domingos livres seriam reduzidos. De acordo com eles, a jornada de trabalho é de seis dias por semana, com uma folga fixa entre segunda e sexta. Os fins de semana são dias normais de expediente. Para folgar

um domingo, era necessário trabalhar dois seguidos. A padaria funciona todos os dias da semana, das 6h às 23h. No início desta semana, as regras mudaram: agora, terão de trabalhar cinco domingos seguidos, para ter um livre (OLIVEIRA, 2017, [s. p.]).

O empregador possui direitos e obrigações, assim como também os empregados. No caso relatado da Padaria Vianney, percebe-se que alguns desses direitos não estão sendo respeitados, como é o caso dos intervalos para descanso e refeição. Baseado nesses argumentos, aponte a única alternativa correta:

- a) O DSR, que deve ser, obrigatoriamente, concedido aos domingos, é um direito apenas dos empregados rurais.
- b) O DSR será concedido, preferencialmente, aos domingos e terá duração de 24 horas consecutivas.
- c) O DSR terá duração de 35 horas consecutivas e deve ocorrer, preferencialmente, aos domingos.
- d) À jornada de trabalho que não exceda seis horas de trabalho, será obrigatório um intervalo de, no mínimo, uma hora.
- e) O intervalo intrajornada será aquele descanso de 11 horas consecutivas que deve ocorrer entre duas jornadas de trabalho.

# Seção 1.3

## Adicionais e benefícios

### Diálogo aberto

Olá, caro aluno. Aprenderemos, nesta seção, os principais adicionais presentes na folha de pagamento: a forma de cálculo de cada um deles e como se relacionam os benefícios, por exemplo, o vale-transporte e o vale-refeição. Para realizar essas metas, você vai continuar a contribuir com o Sr. Mauricio Assis, da companhia de Chapas de Aço, do interior do Estado, por meio do auxílio às demandas que são enfrentadas pelo seu futuro substituto, lembra-se dele? Isso mesmo, o Sr. Luan Andrade, cujos pedidos não param de chegar, pelo contrário, sempre se renovam.

O departamento pessoal enfrenta todos os meses novos desafios, já que a legislação trabalhista está em constante mudança. Por isso, a atualização cotidiana traduz-se em um diferencial de grande valor para o mercado de trabalho. Observe que, além do apontamento das horas trabalhadas pelos empregados, a área de frequência é responsável por administrar todas as jornadas de trabalho existentes na companhia. Agora, Luan, que continua tirando as dúvidas dos funcionários, precisa analisar as escalas que alcançam o horário noturno, além de acompanhar os empregados que estão submetidos ao risco de insalubridade e de periculosidade.

Satisfeito com o desenvolvimento do seu aprendiz, Mauricio coloca-o para atender aos vigilantes, que são conhecidos por trabalharem em escalas de trabalho diferenciadas e com excesso de horas extras. O primeiro deles chama-se Renato Freitas, possui um salário mensal de R\$ 4.500,00 e realizou, neste último mês, 80 horas noturnas, reclamando que os valores referentes ao cálculo das horas noturnas que recebeu estão incorretos. Sabendo que a quantidade de horas mensais é de 220, como Luan poderá ajudá-lo nesse cálculo?

O segundo vigilante atendido por Luan é o Sr. Petter, que, por sua vez, recebe R\$ 18,40 por hora trabalhada e tem direito ao adicional de periculosidade, em face da constante exposição ao risco de vida, diante da possibilidade de ocorrer algum crime. Conhecido por seu temperamento forte, ele está pressionando Luan a resolver as suas dúvidas quanto à assertividade do seu pagamento no que se refere ao cálculo do auxílio de periculosidade e suas horas extras de periculosidade, uma vez que realizou 32 horas e 30 minutos de horas extras naquele mês. Em face da pressão exercida pelo vigilante, temos que ajudá-lo a resolver essa questão. Qual seria o valor correto a ser pago ao Sr. Petter?

### Não pode faltar

Prezado aluno, nessa seção, vamos entender os principais adicionais presentes em uma folha de pagamento. Espero que você esteja assimilando todos os conceitos ministrados até este momento, pois eles serão de grande valia para esta aula.

Agora que temos conhecimento sobre a aplicação da jornada de trabalho para os empregados, vamos tratar do **adicional noturno**, mas o que seria isso? Como o próprio nome revela, trata-se de uma atividade realizada no período da noite. Interessante acrescentar que a jornada de trabalho se encontra dividida em duas possibilidades, a primeira delas, conhecida como período diurno, ocorre das 5h às 22h de um mesmo dia; a segunda, conhecido como período noturno, ocorre das 22h de um dia até às 5h do dia seguinte. Não é preciso dizer que trabalhar durante esse período, à noite, é muito mais desgastante para os trabalhadores. Pensando nisso, o legislador tratou desse tema com atenção, de duas formas: por meio da redução ficta da hora noturna e da compensação por pagamento de um adicional específico.

De acordo com a CLT, em seu Artigo 73, o trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno, com um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna. Trata-se da remuneração

diferenciada pelo trabalho realizado no período noturno, como forma de compensar o desgaste sofrido pelo trabalhador. A cada hora noturna deve ser computada como 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (BRASIL, 1943, art. 73). Isso significa dizer que 7 (sete) horas de trabalho realizadas no período noturno equivalem a 8 (oito) horas de trabalho realizadas no período diurno (isso equivale à redução ficta da hora noturna). Essa redução acontece para que a remuneração da hora noturna seja superior à da hora diurna.

Vale dizer também que o adicional noturno para o trabalhador rural é regulado pela Lei 5.889/1.973, que diz que devem ser acrescidos 25% (vinte e cinco) por cento sobre a hora noturna trabalhada. Esse entendimento prevê dois tipos de períodos noturnos: o período noturno do trabalhador na lavoura, que será das 21h de um dia até as 5h do dia seguinte; enquanto o período noturno do trabalhador na pecuária será das 20h de um dia até as 4h do dia seguinte (BRASIL, Lei 5.889/1973, art. 7º). No caso do trabalhador rural, uma hora noturna corresponde a 60 minutos.



### Assimile

O trabalho noturno, por trazer maior desgaste ao trabalhador, é tratado de forma diferente na CLT, tendo uma redução ficta da hora noturna, bem como apresentando uma compensação financeira feita pelo pagamento de um adicional específico.

No mesmo instrumento celetista, apesar de apontar que o adicional noturno não é aplicado nos casos de escalas de revezamento semanal ou quinzenal, o Supremo Tribunal Federal, pela Súmula 213, diz que ele será devido a todo serviço realizado no período noturno (BRASIL, STF, sum. 213). Esse adicional noturno pode ser negociado em percentuais superiores ao limite legal de 20%, desde que seja ajustado por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Assim como as horas extras, ele deve também ser integrado ao descanso semanal remunerado, pelo cálculo da sua média.

Agora, vamos mudar o assunto para tratar de dois outros tipos de adicionais que estão relacionados à saúde do trabalhador. O primeiro deles é o **adicional de insalubridade**, que está na CLT, precisamente no Artigo 189, para as atividades consideradas como insalubres, pela natureza ou por condições que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados e do tempo de exposição aos seus efeitos, como ruído, calor, poeira, produtos químicos, radiação etc. A Norma Regulamentadora 15 (NR 15) e o Artigo 192 da CLT ensina que o exercício do trabalho em condições insalubres assegura ao empregado o percentual de adicional de insalubridade nos seguintes parâmetros: 40% (quarenta por cento) no seu grau máximo; 20% (vinte por cento) no seu grau médio e 10% (dez por cento) no seu grau mínimo. Esses percentuais devem ser aplicados sobre o salário mínimo, conforme Súmula 228 do Supremo Tribunal Federal. Na ocorrência de horas extras, estas só serão permitidas mediante a prévia autorização da Superintendência Regional de Trabalho, devendo ser integradas à remuneração.

O segundo tipo é o **adicional de periculosidade**, que também faz parte do rol celetista, fundamentado no Artigo 193 da CLT, estabelecendo que são consideradas atividades como operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem em risco acentuado em virtude da exposição ao risco, pelo trabalhador, a energia elétrica, explosivos, inflamáveis e as atividades relacionadas à segurança pessoal ou patrimonial. Ao trabalhador que atua nessas condições de exposição ao risco é assegurado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base do empregado, não mais sobre o salário mínimo (cujo cálculo é sobre o adicional de insalubridade), sem qualquer tipo de acréscimo sobre as gratificações, prêmios ou participação nos lucros.

A respeito desses dois últimos adicionais, o da insalubridade e o da periculosidade, no caso de o empregado estar sujeito ao risco em ambas as situações, ele poderá optar pelo adicional que, porventura, lhe seja mais vantajoso.



Caso o empregado que trabalha em uma empresa de extração de rochas (granito, ardósia ou mármore) esteja em contato direto com dinamite, utilizada nas detonações ("explosivo"), ele também está sob o risco de ruído intenso. Observe que a atividade é apenas uma, porém, este empregado está exposto a dois tipos de risco à sua saúde, enquadrando-se no adicional de periculosidade (30%) e no adicional de insalubridade (10%, 20% ou 40%). Nessa situação, o empregado poderá até receber o adicional de periculosidade, mas, se optar pelo recebimento da insalubridade, poderá receber qualquer um dos tipos de percentuais, pois depende da avaliação de um perito técnico para definir esse resultado. De acordo com o Artigo 195 da CLT, a caracterização e a classificação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, conforme as normas do Ministério do Trabalho, serão realizadas por meio de perícia técnica.

Quanto à forma de cálculo dos respectivos adicionais, você vai aprender a realizar cada um deles, a começar pelo adicional noturno. Antes de começarmos, você se recorda o que é período noturno? Exato, será aquele horário compreendido entre as 22h de trabalho de um dia até as 5h do outro. Pois bem, todos os trabalhadores, com exceção dos trabalhadores rurais, que estiverem nessa condição de trabalho, têm direito ao respectivo adicional de 20%, legalmente constituído ou, se for maior, será por definição em instrumento coletivo de trabalho. Um empregado urbano, com jornada de 220 (duzentos e vinte) horas mensais e com salário de R\$ 2.000,00, realiza a sua jornada de trabalho de **forma fixa**, no horário das 22h às 5h. Qual será o valor do **adicional noturno** e da remuneração a receber?

- Salário mensal: R\$ 2.000,00; jornada mensal: 220 horas.
- Adicional noturno mensal:  $R\$ 2.000,00 \times 20\% = \mathbf{R\$ 400,00}$ .
- Remuneração mensal:  $R\$ 2.000,00 + R\$ 400,00 = \mathbf{R\$ 2.400,00}$ .

Viu como é simples? Observe que o cálculo é realizado diretamente sobre a hora noturna. Agora vamos ver outro caso, considerando o cálculo da média do adicional noturno. Um empregado trabalhou parte da jornada em horário noturno e parte em horário diurno, com salário mensal de R\$ 2.200,00 e realizou 90 horas noturnas (não se trata de

horas extras), sendo que nesse mês houve 4 dias de DSR e 26 dias úteis.

- Hora diurna: R\$ 2.200,00 (salário mensal) ÷ 220 (horas mês) = **R\$ 10,00**.
- Resultado horas diurnas: 220 horas – 90 horas = 130 horas × R\$ 10,00 = **R\$ 1.300,00**.
- Resultado horas noturnas: 90 horas × R\$ 10,00 = **R\$ 900,00**.
- Valor adicional sobre a hora noturna: R\$ 10,00 × 20% = **R\$ 2,00**.
- Valor adicional noturno: R\$ 2,00 × 90 horas = **R\$ 180,00**.

Média de adicional noturno sobre o DSR:

- R\$ 180,00 ÷ 26 (dias úteis) = R\$ 6,92;
- R\$ 6,92 × 4 (DSR) = **R\$ 27,68**.

Remuneração mensal: **R\$ 2.407,68** (R\$ 1.300,00 + R\$ 900,00 + R\$ 180,00 + R\$ 27,68).

E como ficam as horas extras nesse período noturno? Preste bem atenção: como já vimos na seção anterior, o cálculo das horas extras é realizado pelo cômputo das horas trabalhadas pelo percentual legalmente instituído (50%) ou outro definido por acordo ou convenção. Quando o trabalho for realizado no período noturno, as horas extras a serem aplicadas **não** podem ser acumuladas (50% horas extras + 20% adicional noturno = 70%), mas devem ser remuneradas sem prejuízo ao trabalhador.



### Exemplificando

Em um escritório, Arnaldo trabalha 220 horas mensais para um salário de **R\$ 2.500,00**. Acumulou ao longo deste mês 36 horas extras, sendo que 12 horas extras foram realizadas no período noturno. Calcule a remuneração, considerando 26 dias úteis e 5 dias de DSR.

- Salário/hora: R\$ 2.500,00 (salário mensal) ÷ 220 (horas/mês) = R\$ 11,36.

- Hora extra 50%: R\$ 11,36 (salário hora) × 50% = R\$ 5,68 + R\$ 11,36 = R\$ 17,04.

- Horas extras diurnas:  $R\ \$ 17,04 \times 24 \text{ horas} = \mathbf{R\ \$ 408,96}$ .
- Hora noturna:  $R\ \$ 11,36 \times 20\% = R\ \$ 2,27 + R\ \$ 11,36 = R\ \$ 13,63$ .
- Hora extra noturna:  $R\ \$ 13,63 \times 50\% = R\ \$ 6,81 + R\ \$ 13,63 = R\ \$ 20,44$ .
- Valor da hora extra noturna:  $R\ \$ 20,44 \times 12 \text{ horas} = \mathbf{R\ \$ 245,28}$ .
- Adicional noturno:  $12 \text{ horas} \times R\ \$ 13,63 = \mathbf{R\ \$ 163,56}$ .

Média de adicional noturno sobre o DSR:

o  $R\ \$ 163,56 \div 26 \text{ (dias \acute{u}teis)} = R\ \$ 6,29$ ;

o  $R\ \$ 6,29 \times 5 \text{ DSR} = \mathbf{R\ \$ 31,45}$ .

Média de horas extras sobre o DSR:

o  $R\ \$ 654,24 \text{ (} R\ \$ 408,96 + R\ \$ 245,28) \div 26 \text{ (dias \acute{u}teis)} = R\ \$ 25,16$ ;

o  $R\ \$ 25,16 \times 5 \text{ DSR} = \mathbf{R\ \$ 125,80}$ .

A remuneração neste mês será de  $R\ \$ 3.475,05$ :  $R\ \$ 2.500,00$  (salário mensal) +  $R\ \$ 408,96$  (horas extras diurnas) +  $R\ \$ 245,28$  (hora extra noturna) +  $R\ \$ 163,56$  (adicional noturno) +  $R\ \$ 31,45$  (média de adicional noturno sobre o DSR) +  $R\ \$ 125,80$  (média de horas extras sobre o DSR).

Agora que já tratamos do adicional noturno, você vai aprender sobre o **adicional de insalubridade**, definido pela exposição ao risco nos limites de tolerância constituídos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que condiciona o pagamento dos percentuais de 10%, 20% e 40%, conforme a sua respectiva classificação nos graus mínimo, médio e máximo. Lembre-se de que essa classificação é realizada por meio de médicos ou engenheiros do Ministério do Trabalho (BRASIL, 1943, art. 195). Recordou? Saiba que esses percentuais deverão incidir sobre o salário mínimo, pelo menos até que seja legalmente definido outro tipo de parâmetro.

Suponhamos que um empregado tenha um salário de  $R\ \$ 3.000,00$  mensais e trabalhe em condições insalubres de grau médio. Qual é o valor da sua remuneração?

- Salário mensal:  **$R\ \$ 3.000,00$** .

- Insalubridade grau médio: R\$ 937,00 (valor considerado para o salário mínimo na época)  $\times$  20% = **R\$ 187,40**.
- Remuneração: R\$ 3.000,00 + R\$ 187,40 = **R\$ 3.187,40**.

Atenção, você precisa saber qual é o valor do salário mínimo daquele período, definido para o nosso país, mas entenda que alguns Estados podem possuir valores diferentes desse salário mínimo. Vamos a outro exemplo: observe que um trabalhador recebe salário de R\$ 2.200,00, que deve ser acrescido do adicional insalubridade no seu grau máximo, ou seja, 40%. Neste mês, realizou 40 horas extras e, nesse caso específico, com percentual de 60%. Qual será a sua remuneração?

- Insalubridade grau máximo: R\$ 937,00 (salário mínimo)  $\times$  40% = **R\$ 374,80**.
- Base de cálculo para hora extra: **R\$ 2.200,00** (salário mês) + R\$ 374,80 = R\$ 2.574,80.
- Hora extra insalubre: R\$ 2.574,80  $\div$  220h = R\$ 11,70.
- Hora extra com insalubridade: R\$ 11,70  $\times$  60% = R\$ 7,02 + R\$ 11,70 = R\$ 18,72.
- Valor horas extras: R\$ 18,72  $\times$  40h = **R\$ 748,80**.
- Remuneração: R\$ 2.200,00 + R\$ 374,80 + R\$ 748,80 = **R\$ 3.323,60**.

Por fim, o **adicional de periculosidade** prevê, para o trabalhador exposto àquelas situações de risco observadas anteriormente (explosivo, energia elétrica, etc.), o pagamento adicional de 30% sobre o salário-base do empregado, ao contrário do adicional de insalubridade, que prevê o pagamento sobre o salário mínimo. Assim, se um empregado trabalha sobre condições de risco de periculosidade, recebe um salário mensal de R\$ 1.500,00 e realizou 20 horas extras, qual será a remuneração a ser paga?

- Valor/hora: **R\$ 1.500,00**  $\div$  220 horas = R\$ 6,82.
- Adicional periculosidade: R\$ 1.500,00  $\times$  30% = **R\$ 450,00**.

- Hora extra:  $R\ \$ 6,82 \times 50\% = R\ \$ 3,41 + R\ \$ 6,82 = R\ \$ 10,23$ .
- Hora extra/adicional periculosidade:  $R\ \$ 10,23 \times 30\% = R\ \$ 3,07 + R\ \$ 10,23 = R\ \$ 13,30$ .
- Valor horas extras:  $R\ \$ 13,30 \times 20 \text{ horas} = \mathbf{R\ \$ 266,00}$ .
- Remuneração:  $R\ \$ 1.500,00 + R\ \$ 450,00 + R\ \$ 266,00 = \mathbf{R\ \$ 2.216,00}$ .

Você percebeu alguma diferença entre o cálculo do Adicional de insalubridade e o da periculosidade? Não? Fique atento, além das particularidades de cada um desses adicionais, as formas de cálculo das horas extras delas são muito diferentes. Observe que para calcular o adicional de insalubridade, você deve aplicá-lo sobre o salário mínimo, somá-lo ao salário-base do empregado e aí realizar o cálculo conforme os exemplos passados. Já no cálculo do adicional de periculosidade, você deve primeiro encontrar o valor da hora extra sobre o salário-base e depois acrescentar o percentual da periculosidade, de acordo com o exemplo dado.

Sobre esses assuntos, vale uma última observação: será proibido ao menor o trabalho noturno, insalubre ou perigoso.



### Refleta

Observe a seguinte frase: "Os adicionais de insalubridade e de periculosidade nada mais são do que uma maneira de o empregador comprar a saúde do trabalhador, por meio da sua exposição a agentes nocivos ou até mesmo ao risco eminente de morte, de forma barata e legalizada". O que você pensa a respeito?

Agora que tratamos de três importantes adicionais, vamos mudar o tema para **benefícios**, sendo o primeiro deles o **vale-transporte (VT)**. O que é vale-transporte?

Um direito de todos os empregados, instituído pela Lei 7.418/1985 e pelo Decreto nº 95.247/1987, os quais estabelecem que todo empregador deve antecipar os meios de locomoção ao empregado para utilização efetiva nas despesas de deslocamento residência-trabalho

e vice-versa, por meio do sistema de transporte coletivo público urbano ou intermunicipal. O VT fornecido nessas condições significa para o empregador que essa verba não tem natureza salarial, não constitui base de incidência para o INSS ou para o FGTS; e para o empregado, não configura rendimento tributável. O empregador ficará desobrigado de fornecer esse benefício se ele fornecer outro meio de transporte coletivo, contratado ou não, que atenda ao deslocamento casa-trabalho e vice-versa dos trabalhadores. Contudo, e se esse deslocamento atingir somente parte do caminho? Então o empregador deverá fornecer VT para cobrir o restante do trajeto, que não for abrangido por esse mencionado transporte.

Para exercer o seu direito a esse benefício, o empregado deve informar essa necessidade por escrito ao seu empregador, em um termo de compromisso, em que deverá constar: o endereço residencial e os meios de transporte utilizados mais adequados para o deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Todos os anos, essas informações devem ser atualizadas e/ou quando ocorrer alguma mudança, por exemplo, de endereço. Lembrando que a declaração falsa por parte do empregado ou o uso indevido do VT constitui falta grave.

Quanto ao custeio, o empregador participará desses gastos com o deslocamento do beneficiário, com ajuda de custo da parcela que **exceder** a 6% (seis por cento) do salário-base do empregado. Já o empregado deverá contribuir com esses custos até o limite de 6% do seu salário básico, que será descontado de forma proporcional, de acordo com a quantidade de vales concedida para utilização casa-trabalho e vice-versa. É bom destacar que determina a lei que o empregador forneça, antecipadamente, os vales relativos ao transporte público e coletivo necessários ao deslocamento.

Ao invés do VT, o empregador pode oferecer dinheiro para custear esse deslocamento? Não, é extremamente proibido substituir o VT por antecipação de dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, salvo no caso de ausência de estoque ou falha no sistema, devidamente comprovada (BRASIL, 1987, art. 5º, § Único). Caso o empregado não tenha VT e custeie esse deslocamento por meios próprios, o empregador

deve ressarcir-lo, imediatamente, na folha de pagamento seguinte.

Acompanhe o caso de um empregado que utiliza diariamente quatro conduções para ir e voltar do trabalho, tendo recebido o correspondente a 80 vales-transportes, com valor unitário de R\$ 3,80. Considerando 20 dias úteis de trabalho e o salário mensal R\$ 1.500,00, calcule os valores correspondentes aos vales-transportes.

- Valor VT:  $R\$ 3,80$  (preço unitário)  $\times$  20 (dias úteis)  $\times$  4 (conduções)  
= **R\$ 304,00**.
- Desconto VT (empregado):  $R\$ 1.500,00$  (salário mensal)  $\times$  6% (parte empregado) = **R\$ 90,00**.
- Valor VT (empregador):  $R\$ 304,00$  (Valor VT)  $-$   $R\$ 90,00$  (desc. VT) = **R\$ 214,00**.

Veja que o valor a ser descontado será de R\$ 90,00 e o valor a ser suportado pelo empregador será de R\$ 214,00, mas o que acontece se o valor dos VTs não ultrapassar o limite de 6%? Para responder a esse questionamento, vamos ver o caso de um empregado que tem um salário de R\$ 3.500,00 mensais, faz uso de duas conduções para ida e volta do trabalho, com tarifa de R\$ 3,80, durante 20 dias úteis e, para tanto, tenha recebido 40 vales-transportes. Calcule os valores correspondentes.

- Valor VT:  $R\$ 3,80$  (preço unitário)  $\times$  20 (dias úteis)  $\times$  2 (conduções)  
= **R\$ 152,00**.
- Desconto VT (empregado):  $R\$ 3.500,00$  (salário mensal)  $\times$  6% (parte empregado) = **R\$ 210,00**.

Nesse caso, para responder ao questionamento, não haverá valor a ser pago pelo empregador, uma vez que o valor dos vales-transportes é menor do que o limite de desconto de 6% para o empregado, sendo assim, esse trabalhador deverá arcar com o total deste valor.

Outro importante benefício é o **vale-refeição**, que pode ser oferecido por ticket ou um cartão magnético, que deve ser utilizado por meio da rede credenciada. Existem empregadores que fazem o uso somente

desse tipo de benefício e outras que fazem uso do vale-alimentação, que não pode ser utilizado em restaurantes e lanchonetes, mas tão somente para uso de compra de alimentos na rede de supermercados. Tanto um como outro podem ou não serem fornecidos gratuitamente pelo empregador. Se for gratuito, sem nenhum ônus para o empregado, esses custos serão considerados salário indireto, devendo ser integrados na remuneração dos trabalhadores e, conseqüentemente, sobre toda a carga de impostos. A CLT ensina no seu Artigo 458 que, além do pagamento em dinheiro, fazem parte do salário para todos os efeitos legais alimentação, habitação, vestuário e outras prestações fornecidas pela empresa de forma habitual aos empregados, ressaltando também que a alimentação não pode exceder 20% do salário (BRASIL, 1943, art. 458).

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), regulamentado pelo Decreto nº 5/1991, visa garantir aos empregados o acesso a uma alimentação com mais qualidade, em contrapartida, possibilita às empresas a redução de impostos para aquela que se inscrever nesse programa. Uma vez inscrito no PAT, a parcela paga a títulos de alimentos aos empregados não será mais considerada como salário indireto, não sendo mais incorporada à remuneração dos trabalhadores, portanto, não configurando mais base de incidência tributária. Para o trabalhador, sua participação vai consistir em até 20% do custo direto da refeição, dessa forma, se o custo individual da refeição for de, por exemplo, R\$ 5,00 para cada trabalhador, sua participação em folha de pagamento será de apenas R\$ 1,00.



**Pesquise mais**

Para mais informações sobre o PAT, acesse o link abaixo.

PROGRAMA de Alimentação do Trabalhador atende a mais de 19 milhões de empregados. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1R8cNN1PWew>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

O vale-refeição faz parte do chamado salário-utilidade, que é tudo aquilo que compõe o pagamento dos empregados, descritos no Artigo 458 da CLT, mencionado anteriormente, englobando

também a assistência médica, hospitalar e odontológica, entre outros. No entanto, essas utilidades não poderão compor toda a folha de pagamento dos trabalhadores, devendo ser garantido o mínimo de 30% do salário em espécie (dinheiro). O salário-utilidade também é conhecido como salário *in natura* e deve ser integrado ao salário, assim como as férias, o 13º salário e o FGTS e ainda sofrer tributação, ressalvado as disposições contrárias, como no caso da inscrição da empresa no PAT. O mesmo artigo também consolida que a alimentação e a habitação fornecida como salário *in natura* não poderão exceder, respectivamente, a 25% e a 20% do salário básico dos empregados, mas só será considerado como salário-utilidade tudo aquilo que representar algum tipo de vantagem para os trabalhadores, por exemplo, carro oferecido ao trabalhador em face do cargo, utilizado de forma exclusiva para o seu próprio lazer, assim como o de sua família. Ao contrário do uniforme, que não pode ser considerado como uma vantagem, já que o seu uso é destinado diretamente para o trabalho, assim como as ferramentas para execução das atividades.

Por fim: você já ouviu falar de proventos? Pois é, ao longo dessas seções, passamos por vários deles, por exemplo, o salário, que é a contraprestação devida ao empregado, em troca da sua força de trabalho, que tem que ser paga pelo seu empregador; as horas extras, que são as horas trabalhadas além do limite da jornada de trabalho contratual; o adicional noturno, que é pago pelas horas trabalhadas no período noturno etc. Em resumo, os proventos tratam dos valores que o empregado tem direito a receber pela atividade realizada, e o empregador tem a obrigação de pagar.

Desse modo, ao longo das Seções 1.1, 1.2 e 1.3, você foi capacitado em cada um dos principais proventos que devem ser pagos, por meio da folha de pagamento, aos empregados. Nas próximas seções, vamos aprender os principais descontos que devem ser aplicados sobre a remuneração que deve ser paga aos empregados. Aguarde a próxima unidade!

## Sem medo de errar

Conseguiu entender os conceitos apresentados nesta seção? Eles serão muito importantes para a sua vida profissional e para entendermos como Luan vai responder às dúvidas de Renato Freitas e do Sr. Petter. Vamos retomá-las?

Satisfeito com o desenvolvimento do seu aprendiz, Mauricio coloca Luan Andrade para atender aos vigilantes, que são conhecidos por trabalharem em escalas de trabalho diferenciadas e com excesso de horas extras. O primeiro vigilante chama-se Renato Freitas, possui um salário mensal de R\$ 4.500,00 e realizou, neste último mês, 80 horas noturnas, reclamando que os valores que recebeu estão incorretos. Sabendo que a quantidade de horas mensais é de 220, como Luan poderá ajudá-lo nesse cálculo?

a) Salário mensal: R\$ 4.500,00

b) Horas noturnas: 80

c) Horas mensais: 220

1) Hora diurna:  $R\$ 4.500,00 \div 220 \text{ horas} = R\$ 20,45$ .

2) Total horas diurnas:  $220 \text{ horas} - 80 \text{ horas} = 140 \text{ horas} \times R\$ 20,45 = R\$ \mathbf{2.863,00}$ .

3) Total horas noturnas:  $80 \text{ horas} \times R\$ 20,45 = \mathbf{R\$ 1.636,00}$ .

4) Adicional noturno:  $R\$ 1.636,00 \times 20\% = \mathbf{R\$ 327,20}$ .

Luan poderá ajudar o empregado refazendo todo o cálculo, confrontando-o com os valores apurados e explicando a Renato o resultado dessa operação, cuja remuneração será igual a **R\$ 4.826,20 (R\$ 2.863,00 + R\$ 1.636,00 + R\$ 327,20)**.

O segundo vigilante que procura Luan é o Sr. Petter, que, por sua vez, recebe R\$ 18,40 por hora trabalhada, tem direito ao adicional de periculosidade, em face da constante exposição ao risco. Conhecido por seu temperamento forte, ele está pressionando

Luan a resolver as suas dúvidas quanto ao seu pagamento, uma vez que realizou 32 horas e 30 minutos de horas extras naquele mês. Em face da pressão exercida, temos que ajudá-lo a resolver essa questão. Qual seria o valor correto a ser pago ao Sr. Petter?

a) Salário/hora: R\$ 18,40

b) Número de horas extras: 32 horas e 30 minutos

c) Adicional periculosidade: 30%

1) Hora extra:  $R\$ 18,40 \times 50\% = R\$ 9,20 + R\$ 18,40 = R\$ 27,60$ .

2) Hora extra adicional periculosidade:  $R\$ 27,60 \times 30\% = R\$ 8,28 + R\$ 27,60 = R\$ 35,88$ .

3) Valor das horas extras:  $R\$ 35,88 \times 32,50 \text{ horas} = \mathbf{R\$ 1.166,10}$ .

O valor correto das horas extras que deveria ter sido pago ao Sr. Petter é de R\$ 1.166,10. Observe que para chegarmos a esse valor, tivemos que encontrar o valor das horas extras normais e só depois aplicar a periculosidade, lembrando que transformamos os minutos em horas sexagesimais.

## Avançando na prática

### Vales-transportes

#### Descrição da situação-problema

Arthur trabalha em uma empresa de peças de automóveis do ABC Paulista como pintor especializado e recebe um salário mensal de R\$ 4.200,00. Ele trabalha em condições insalubres sobre o grau médio e realizou 48 horas extras, sempre às terças-feiras, neste mês. Considerando o mês de 26 dias úteis e 4 DSRs, recebeu 104 vales-transportes para ida e volta do trabalho, nas 4 conduções diárias, ao custo de R\$ 4,20 cada. Ele procurou você para que o auxilie a calcular a remuneração que tem a receber. Qual será o valor da remuneração de Arthur?

## Resolução da situação-problema

- a) Salário mensal: R\$ 4.200,00
- b) Insalubridade grau médio: 20%
- c) Quant. horas extras: 48
- d) Tempo: 26 dias e 4 DSRs
- e) Vale-transporte: 104
- f) Preço unitário do vale-transporte: R\$ 4,20
- g) Salário mínimo: R\$ 937,00

1) Insalubridade:  $R\$ 937,00 \times 20\% = \mathbf{R\$ 187,40}$ .

2) Hora extra:  $R\$ 4.200,00 + R\$ 187,40 = R\$ 4.387,40 \div 220$  horas =  $R\$ 19,94 \times 1.50$  (50%) =  $R\$ 29,91$ .

3) Valor horas extras:  $R\$ 29,91 \times 48$  horas =  $\mathbf{R\$ 1.435,68}$ .

4) Média de horas extras:  $R\$ 1.435,68 \div 26 = R\$ 55,22 \times 4$  DSRs =  $R\$ \mathbf{220,88}$ .

5) Valor VT:  $R\$ 4,20 \times 26 \times 4 = R\$ 436,80$ .

6) Desconto VT (empregado):  $R\$ 4.387,40 \times 6\% = (\mathbf{R\$ 263,24})$ .

7) Valor VT (empregador):  $R\$ 436,80 - R\$ 263,24 = R\$ 173,56$ .

8) Remuneração:  $R\$ 4.200,00 + R\$ 187,40 + R\$ 1.435,68 + R\$ 173,56 = R\$ 5.996,64$ .

9) Valor da remuneração:  $R\$ 5.996,64 - R\$ 263,24 = \mathbf{R\$ 5.733,40}$ .

A remuneração que Arthur deve receber é de  $\mathbf{R\$ 5.733,40}$ . Observe que tivemos que abater o valor do VT, pois se trata da parte que deve ser descontada do empregado.

## Faça valer a pena

### 1.

Segundo estudos da Organização Mundial da Saúde (OMS), atualmente cerca de 20% das populações dos países desenvolvidos trabalham no período da noite.



Nos grandes centros urbanos, é cada vez mais comum estabelecimentos como postos de gasolina, farmácias, lojas de conveniência e redes de supermercado funcionarem 24 horas ininterruptas. Além disso, longe de ser uma opção, trabalhar no turno da noite faz parte da rotina de profissionais como médicos plantonistas, enfermeiros e vigilantes, entre tantos outros. (MEUSALÁRIO, 2017, [s. p.] )

O trabalho noturno é muito mais exaustivo do que aquele trabalho realizado no período diurno e, por este motivo, o legislador tratou de compensar esse tipo de desgaste por meio de algumas vantagens. Aponte quais são essas vantagens, assinalando a única alternativa correta:

- a) Adicional noturno de 20% sobre o valor da hora noturna e redução da hora diurna em 7 minutos e 30 segundos.
- b) Adicional noturno para o trabalhador rural equivalente a 25% sobre o valor da hora noturna, podendo ocorrer em dois horários distintos, sendo um para o trabalho na lavoura e outro para o trabalho na pecuária.
- c) Adicional noturno de 25% sobre o valor da hora noturna para o trabalhador rural e redução dessa hora noturna para 52 minutos e 30 segundos.
- d) Adicional noturno para o trabalhador rural equivalente a 20% sobre o valor da hora noturna, devendo ocorrer em dois horários distintos, sendo um para o trabalho na lavoura e outro para o trabalho na pecuária.
- e) Adicional noturno de 20% sobre o valor da hora diurna e redução da hora diurna em 7 minutos e 30 segundos.

## 2.



Trabalho rural é toda atividade desempenhada em propriedade rural com fins lucrativos, ou, em prédio rústico destinado à exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial, mesmo estando localizado em perímetro urbano, mas com atividade utilizada em agroeconomia. Considera-se como empregador rural toda pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílios de empregados. Fonte: Conteúdo Jurídico. (PAIDA, 2012, [s. p.] )

Com base no direito ao adicional noturno para o trabalhador rural, analise as seguintes assertivas e aponte a única alternativa correta:

- I. O adicional noturno para o trabalhador rural será no importe de 20%, devido ao empregado que trabalhar no período noturno das 21h às 5h.
- II. O adicional noturno para o trabalhador rural na pecuária será de 25%, devido àquele que trabalhar no período noturno das 21h às 5h.
- III. O adicional noturno para o trabalhador rural na lavoura será de 25%, devido àquele que trabalhar no período noturno de 21h as 5h.
- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- b) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- c) Apenas a assertiva II está correta.
- d) Apenas a assertiva III está correta.
- e) Apenas as assertivas II e III estão corretas.

**3.** A CLT define que nas condições de trabalho sujeitas a determinados riscos, físicos, químicos, biológicos e até mesmo quanto à vida, o trabalhador deve ser remunerado conforme os respectivos adicionais. Com relação aos adicionais de insalubridade e periculosidade, analise as seguintes assertivas e aponte a única alternativa correta.

- I. O adicional de insalubridade será devido nos percentuais de 10%, 20% e 30%, respectivamente, nos graus mínimo, médio e máximo.
- II. O adicional de periculosidade será devido no percentual único de 30%, calculado sobre o salário mínimo.
- III. O trabalho exposto ao excesso de ruído, poeira e calor pode resultar no pagamento do adicional de insalubridade, de acordo os respectivos percentuais.
- a) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- b) As assertivas I e II estão corretas.
- c) Apenas a assertiva III está correta.
- d) Apenas a assertiva I está correta.
- e) Apenas a assertiva II está correta.

# Referências

BRASIL. **Constituição da República de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 8 mar. 2017.

\_\_\_\_\_. Coordenação de Estudos Legislativos. **Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/333673.pdf>>. Acesso em: 9 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal Federal. **Súmula n.º 213**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=4142>>. Acesso em: 9 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985**. Institui o vale-transporte e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987**. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D95247.htm)>. Acesso em: 9 abr. 2017.

BRUM, Amanda Netto. Uma análise acerca do contrato individual de trabalho. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 105, out 2012. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=12297](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12297)>. Acesso em: 14 mar. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR. 2008.

FAVARIM, Flávia Negri. **Remuneração e salário**: uma abordagem jurídico/administrativa. In: Revista de Ciências Gerenciais. Vol. 15, Nº 21, Ano 2011. Disponível em <<http://pgskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/viewFile/2246/2146>>. Acesso em: 12 mar. 2017.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas trabalhistas e previdenciárias**. 16 ed. Belo Horizonte: RTPREV Editora. 2016.

IORIO, Cecília Soares. **Manual de administração de pessoal**. 12. ed. São Paulo: Senac, 2008.

MENDONÇA, Heloísa. **Três frigoríficos da Operação Carne Fraca farão recall de produtos**. São Paulo/SP: 2017. Disponível em: <[http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/24/politica/1490391580\\_460374.html](http://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/24/politica/1490391580_460374.html)>. Acesso em: 26 mar. 2017.

MEUSALÁRIO. **Trabalho noturno**: riscos à saúde e direitos de quem trabalha à noite. Disponível em: <<http://meusalario.uol.com.br/main/trabalho-decente/conheca-os-riscos-a-saude-e-os-direitos-de-quem-trabalha-a-noite>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

OLIVEIRA, Junia. **Funcionários de tradicional padaria de BH entram em greve nesta sexta-feira**. Belo Horizonte/MG: 2017. Disponível em: <[http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2017/03/24/interna\\_gerais,856994/funcionarios-de-tradicional-padaria-de-bh-entram-em-greve-nesta-sexta.shtml](http://www.em.com.br/app/noticia/gerais/2017/03/24/interna_gerais,856994/funcionarios-de-tradicional-padaria-de-bh-entram-em-greve-nesta-sexta.shtml)>. Acesso em: 26 mar. 2017.

OMS, Carolina. **Ministério Público pode questionar proposta de reforma trabalhista**. Brasília/DF: 2016. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/politica/4815876/ministerio-publico-pode-questionar-proposta-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 26 mar. 2017.

PAIDA, Zenilda. **Trabalhador rural**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF. 24 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,trabalhador-rural,36550.html>>. Acesso em: 21 abr. 2017.

PAGNO, Marina. **Rodoviários e empresas de ônibus de Porto Alegre avançam em negociação salarial**. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/porto-alegre/noticia/2017/02/rodoviaros-e-empresas-de-onibus-de-porto-alegre-avancam-em-negociao-salarial-9726364.html>>. Acesso em: 14 mar. 2017.

PROGRAMA de Alimentação do Trabalhador atende mais de 19 milhões de empregados. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1R8cNN1PWew>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

SATO. **Como é possível descontar a fração de minutos sobre o salário do empregado, na ocasião de atrasos e faltas injustificadas ao trabalho?** Disponível em: <[http://www.sato.adm.br/dp/tabela\\_de\\_conversao\\_de\\_horas\\_sex.htm](http://www.sato.adm.br/dp/tabela_de_conversao_de_horas_sex.htm)>. Acesso em: 8 mar. 2017.

TRT4 - Tribunal Regional do Trabalho 4ª REGIÃO. **Relação de emprego – requisitos**. Porto Alegre/RS: 2017. Disponível em: <[http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto\\_02\\_RelacaoAcAo\\_de\\_emprego\\_requisitos\\_ricardo\\_jahn.pdf](http://www.trt4.jus.br/ItemPortlet/download/9844/17.Texto_02_RelacaoAcAo_de_emprego_requisitos_ricardo_jahn.pdf)>. Acesso em: 16 mar. 2017.

TVNBR. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=1R8cNN1PWew>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas. **A Abolição**. Campinas/SP: 2017. Disponível em: <<http://www.unicamp.br/iel/memoria/Ensaios/LiteraturaInfantil/aboli%E7ao.htm>>. Acesso em: 14 mar. 2017.



# Descontos e incidências

## **Convite ao estudo**

Oi! É muito bom recebê-lo nesta segunda unidade, pois teremos a oportunidade de dar seguimento ao nosso estudo das rotinas trabalhistas e departamento pessoal. Observe que já passamos pela Unidade 1 e temos certeza de que você se desenvolveu muito com esse aprendizado. Vamos recordar? Você aprendeu os tipos de contrato de trabalho, as particularidades dos proventos, além de outras formas de remuneração. Não temos dúvidas de que você sabe como criar uma escala de trabalho. E quanto aos cálculos de horas extras? Nós apostamos que você se arriscou a conferir o seu próprio contracheque ou até mesmo o de algum colega ou conhecido, não? Bom, o aprendizado que você recebeu, assim como os exercícios que respondeu, foram plenamente pensados na sua atuação imediata para esses casos, dessa forma, arrisque-se, pois assim será capaz de se provar e consolidar o seu aprendizado.

Nesta Unidade 2 vamos aproveitar toda essa sua energia para conhecer e aprender a natureza dos descontos e as incidências do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e o Imposto de Renda de Pessoa Física (IRPF), assim como a forma de cálculo de cada um deles. Já ouviu falar em contribuição sindical? Pois é, vamos tratar desse importante tema nesta unidade, além de outras contribuições, como a assistencial, voluntária e confederativa. Também vamos tratar das ausências ao trabalho e das estabilidades, bem como das férias individuais, coletivas, além de estudarmos o décimo terceiro salário.

Sem dúvida, a Unidade 2 está muito bacana e, para melhor assimilação de todos os conteúdos dela, iremos vivenciar a rotina de um Centro de Serviços Compartilhados (CSC), com atuação

específica em rotinas trabalhistas e folha de pagamento, que presta serviços para diversas empresas. O setor é coordenado pelo Sr. Geraldo Frias, que conta com a ajuda dos analistas Silvano Peção e Pedro Enxuto.

O produto a ser entregue nessa Unidade 2 é a elaboração de uma **folha de pagamento**. Assim, para auxiliar os clientes do CSC a completar esse produto, na Seção 2.1, você vai elaborar os cálculos do INSS, FGTS e IRRF, que serão os primeiros da sua folha de pagamento. Na Seção 2.2, você terá que calcular ausências ao trabalho por faltas injustificadas e, por fim, na Seção 2.3 você irá calcular as férias, assim como o 13º salário.

Vamos em frente!

# Seção 2.1

## Descontos e incidências

### Diálogo aberto

Caro aluno, seja muito bem-vindo a mais uma seção. Como você pode perceber, o mercado de trabalho na área de gestão em recursos humanos anda muito competitivo, e a disputa por melhores cargos será definida pela disposição e pela dedicação ao conhecimento de cada pessoa. Um desses conhecimentos refere-se aos descontos e incidências que ocorrem na folha de pagamento e, nesta seção, veremos os cálculos relativos ao INSS, FGTS e IRPF, bem como entenderemos as contribuições sindical, assistencial, voluntária e confederativa.

Por isso, vamos acompanhar a rotina de um Centro de Serviços Compartilhados (CSC), com atuação específica no departamento pessoal, que presta serviços para diversas empresas e cujo setor é coordenado pelo Sr. Geraldo Frias, lembra? Sua tarefa é estar lado a lado com os analistas Silvano Pesão e Pedro Enxuto nas demandas do cotidiano dessa área de trabalho, auxiliando no que for possível.

Um dos clientes do CSC, a Brumas Ltda., uma companhia de móveis rústicos e utensílios para o lar, localizada em uma região do interior do Estado, compareceu com alguns empregados à sede do CSC para resolver alguns problemas e participar de reuniões específicas. Um dos empregados da Brumas procurou o jovem Pedro Enxuto com uma dúvida a respeito do recolhimento do INSS, em face de ter adquirido uma oportunidade de emprego em outra empresa, cujo horário lhe permite manter os dois postos de trabalho. Ele informou que o seu salário atual é de R\$ 3.200,00 e na outra empresa terá um ganho mensal de R\$ 2.500,00. Considerando que as empresas aplicam a seguinte tabela de alíquotas do INSS: 7,5% para salários até R\$ 1.302,00; 9% para salários entre R\$ 1.302,01 e R\$ 2.571,29, 12% para salários entre R\$ 2.571,30 e R\$ 3.856,94 e por fim, 14% para salários entre R\$ 3.856,95 e 7.507,49. Deve ser considerado o teto máximo para descontos no valor de R\$ 877,24., qual deve ser a resposta de Pedro Enxuto sobre esse caso?

Enquanto Pedro Enxuto estava ocupado atendendo a um dos

empregados, Silvano Pesão estava conferindo a folha de pagamento da Brumas, quando encontrou um caso que chamou a sua atenção; chegou à conclusão de que os valores não estão corretos, sendo necessário refazer todos os cálculos. A situação encontrada baseava-se na exposição de um empregado ao agente insalubre (grau médio), tendo trabalhado 32 horas e 20 minutos em regime de horas extras, com percentual de 50%. O salário mensal era de R\$ 8.880,00. Naquele mês trabalhado, foram 26 dias úteis e 5 dias de descanso semanal remunerado (DSR). Assim, temos que auxiliar o Pesão a calcular os proventos a receber e também os descontos: previdenciário, FGTS e IRRF.

Elaborando os cálculos do INSS, FGTS e IRRF, vamos construir uma primeira parte da folha de pagamento (que é o produto dessa unidade). Pronto para o desafio?

## Não pode faltar

Você sabia que a nossa Constituição Federal prevê proteção de forma exclusiva ao salário? Sim, é verdade! Isso está previsto no artigo 7º, inciso X, que estipula que o salário dos trabalhadores esteja amparado na forma da lei, constituindo crime a sua retenção com intenção de prejudicá-los. Dessa forma, todo e qualquer desconto que venha ocorrer nos salários, somente poderá haver por força de lei ou quando devidamente autorizado pelo empregado por meio do contrato de trabalho ou instrumento individual ou coletivo. Observe que o empregador não pode efetuar qualquer tipo de abatimento nos salários dos empregados quando achar que deve, sendo-lhe proibido aplicar qualquer tipo de desconto, exceto quando advir de adiantamentos. Também é proibido que o empregador mantenha, no interior do seu estabelecimento, qualquer tipo de armazém que tenha o objetivo de vender mercadorias diversas ou até mesmo serviços, obrigando o uso pelos trabalhadores por meio do induzimento ou da força. Ainda assim, quando for necessário e não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços que não sejam mantidos pelo empregador, como em localidades afastadas e pouco desenvolvidas, onde não haja comércios locais, será permitido que o empregador mantenha essa necessidade, desde que tenha aprovação do órgão competente (Ministério do Trabalho e Emprego), que garanta a adoção de medidas adequadas à prática de preços mais coerentes e sem o intuito do lucro, visando ao benefício dos empregados (BRASIL, 1943, art. 462, § 3º).



## Exemplificando

Infelizmente, alguns empregadores, geralmente grandes fazendeiros, contratam os trabalhadores para realizar serviços diversos, muitas vezes ligados à lavoura ou pecuária. Oferecem local de moradia e indicam onde podem comprar mantimentos e ferramentas por meio de uma conta em nome deles. À medida que vão adquirindo os bens, estes são devidamente anotados e descontados, de forma imediata, do pagamento dos empregados, chegando a não terem nada para receber. Para assimilar esse detalhe, consulte o link abaixo.

CRISTALDO, Heloisa. Operação resgata 8 trabalhadores em situação análoga à escravidão no Tocantins. **Agência Brasil**. 3 abr. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.etc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-04/operacao-resgata-oito-trabalhadores-em-situacao-analoga-escravidao>>. Acesso em: 13 maio 2017.

O Tribunal Superior do Trabalho, através da Súmula nº 342, ensina que os eventuais descontos nos salários efetuados pelo empregador, correspondentes aos planos de assistência médica, hospitalar e odontológica, seguro de vida, previdência privada, cultural ou recreativa em benefício dos empregados ou de seus dependentes, serão permitidos, desde que devidamente autorizados, previamente e por escrito. É por isso que você percebe a ocorrência desses descontos na sua folha de pagamento, todos devem ser autorizados por lei, instrumento coletivo ou acordo individual.



## Assimile

No caso de acontecer algum tipo de prejuízo cometido pelo empregado durante o trabalho, poderá haver o desconto? A resposta encontra-se no artigo 462, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual estabelece que dano, eventualmente causado pelo empregado, poderá ser descontado do seu salário, quando esta possibilidade estiver prevista no contrato de trabalho ou no caso de dolo. Portanto, o dano causado pelo trabalhador por culpa deste, sem que tenha sido intencional, pode resultar em desconto nos recebimentos do trabalhador, desde que esteja previsto em contrato. Agora, se o dano for cometido por dolo, ou seja, com real intenção de causar prejuízo ao seu empregador, mesmo que não tenha previsão em contrato de trabalho, o desconto em sua folha de pagamento será lícito (BRASIL, 1943, art. 462, § 1º).

Você já ouviu falar em contribuição previdenciária? Não, pois bem, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), vinculado ao Ministério da Previdência Social, foi instituído em 1990 e tem, dentre outras obrigações, a responsabilidade de receber as contribuições individuais dos empregados, por meio deste seguro, mensalmente descontado da folha de pagamento, podendo variar de 7,5 % a 14% do salário bruto. Os empregadores também devem contribuir para a previdência social, contribuições conhecidas como patronais, cuja base de cálculo é o total das remunerações pagas aos empregados durante o mês, com uma alíquota de 20%, salvo os casos de desoneração da folha de pagamento, conforme o que determina a Lei nº 12.546, de 14 de dezembro de 2011, chamada de Lei da Desoneração da Folha de Pagamento.



### Pesquise mais

Para entender um pouco sobre a desoneração da folha de pagamento, consulte o link abaixo.

**FOLHA DE SÃO PAULO. 8 pontos para entender a reoneração da folha de pagamentos.** 1 set. 2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/09/1676286-8-pontos-para-entender-a-reoneracao-da-folha-de-pagamentos.shtml>>. Acesso em: 13 maio 2015.

A contribuição por parte dos empregados será descontada em folha de pagamento, cujo montante será direcionado ao INSS pelo empregador até o dia 20 do mês seguinte, com a parte que lhe cabe. O INSS possui incidência em várias verbas trabalhistas, dentre as quais estão: salário, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, férias, 13º salário. E quanto ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)? Esse assunto lhe é familiar? O FGTS encontra-se regido, atualmente, pela Lei nº 8.036/1990, pela qual todas as empresas estão obrigadas a depositar o percentual equivalente a 8% da remuneração paga no mês anterior de todos os empregados em uma conta bancária na Caixa Econômica Federal (CEF), vinculada ao FGTS, em nome de cada um dos trabalhadores, até o dia 7 do mês seguinte à competência do pagamento. Como observação, nos contratos de aprendizagem, nos termos da Lei nº 10.097/2000, a alíquota correspondente será de 2%.

De acordo com os artigos 457 e 458 da CLT, fazem parte da remuneração do empregado, além do salário, as gorjetas, percentagens, gratificações, diárias de viagem que excedam 50% do salário, abonos, alimentação que esteja fora do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e outras prestações *in natura*. O cadastramento do empregador será realizado pelo sistema informatizado da CEF, por meio do número do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), logo no primeiro recolhimento. Quanto ao empregado, o cadastro será por meio do Programa de Integração Social (PIS), Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep) ou Número de Identificação Social (NIS). Calma, não precisa ficar preocupado com tantas siglas, o importante é que você tenha o primeiro contato, pois logo ficará acostumado e saberá lidar com cada uma delas.

Outro ponto importante que você precisa entender é que o valor do FGTS não pode ser considerado um desconto na folha de pagamento, como muitos trabalhadores pensam, pois trata-se de um depósito compulsório em nome deste, logo, os valores ali constantes são do próprio empregado. Quando for demitido, e o motivo for "sem justa causa", o empregador deve depositar em nome do trabalhador desligado o percentual de multa rescisória de 40% do montante de todos os depósitos realizados durante o contrato de trabalho, como forma de indenizá-lo pela perda do emprego. Mesmo que tenham ocorrido eventuais saques dessas contas, o cálculo indenizatório será sobre esse percentual aplicado sobre o montante que deveria constar, ou seja, com base no valor total do FGTS recolhido.

No caso de essa dispensa acontecer por culpa recíproca, o que significa que tanto o empregado quanto o empregador deram causa ao rompimento do contrato de trabalho, o percentual a ser aplicado será de 20% (BRASIL, 1943, art. 484). O empregador também deve depositar, no caso desse tipo de desligamento ou "sem justa causa", a contribuição social equivalente a 10% sobre o montante de todos os depósitos efetuados a título de FGTS, que não será integrada à conta do trabalhador, mas deverá ser inserida na receita do próprio fundo de garantia.



Para conhecer todas as situações que permitem o saque do FGTS pelo trabalhador ou por seus dependentes no caso de falecimento, consulte o link a seguir.

FGTS. Quando sacar o FGTS. Disponível em: <[http://www.fgts.gov.br/trabalhador/quando\\_sacar\\_o\\_FGTS.asp](http://www.fgts.gov.br/trabalhador/quando_sacar_o_FGTS.asp)>. Acesso em: 13 maio 2017.

Agora vamos tratar de um assunto muito interessante e que anualmente está nos mais diversos noticiários do país: o imposto de renda. Para a folha de pagamento, deve-se levar em consideração o Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF). Você se recorda que abordamos há pouco a remuneração? Isso mesmo, aquela que está prevista nos artigos 457 e 458 da CLT e paga pelo empregador. Então, todos esses tipos de pagamento (salário, horas extras, férias, gorjetas, percentagens, gratificações etc.) sofrem a retenção do imposto de renda, cuja responsabilidade em efetuar o devido desconto e o recolhimento aos cofres públicos será do empregador, que recebe o nome de fonte pagadora (pessoa jurídica).

Do mesmo modo, de acordo com o Manual do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (Mafon), atualizado até julho/2016, o imposto sobre a renda deve cair sobre o rendimento do trabalho assalariado no país. Trata-se de uma obrigação tributária cuja retenção deve atender aos seguintes preceitos: a) a fonte pagadora é quem deve determinar a incidência e calcular o imposto devido pelo empregado por meio do seu rendimento; b) uma vez calculado o imposto, deve-se deduzi-lo da folha de pagamento, fazendo-o constar no contracheque e, por fim, c) o recolhimento aos cofres públicos deve ser feito por meio do pagamento da guia específica. Se não for praticada a retenção ou o seu recolhimento para o Estado, o empregador estará sujeito à multa e juros de mora, além de constituir crime de natureza tributária (BRASIL, 1990, art. 2º).

Agora chegou o momento que você estava esperando. Vamos partir para os cálculos, a começar pelo recolhimento do **INSS**. Preparado? Ótimo, essa contribuição é calculada pela aplicação da alíquota correspondente sobre o salário de contribuição mensal, de forma não acumulativa. Trata-se da remuneração correspondente a uma ou mais empresas, por meio da totalidade desses rendimentos

pagos, devidos ou creditados durante o mês, quando destinado a retribuir o trabalho realizado (BRASIL, 1991, art. 20 e 28). Para o cálculo, você deve utilizar uma tabela do INSS atualizada, divulgada anualmente pela previdência social, em que deverão constar as alíquotas 7,5%, 9%, 12% e 14% (como teto para desconto de R\$ 877,24). Veja, a seguir, a tabela que vigora para o ano de 2023.

Quadro 2.1 | INSS 2023

Tabela para empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso 2023	
Sálario de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.302,00	7,5%
De R\$ 1.302,01 a R\$ 2.571,29	9%
De R\$ 2.571,30 até R\$ 3.856,94	12%
De R\$ 3.856,95 até R\$ 7.507,49	11%

Fonte: <<https://www.gov.br/inss/pt-br/direitos-e-deveres/inscricao-e-contribuicao/tabela-de-contribuicao-mensal>>. Acesso em: 01 abr. 2023.

Vamos colocar os dados desse Quadro 2.1 em prática? Imagine que um trabalhador tem um salário de R\$ 1.800,00 e, no mês, realizou 12 horas extras. Qual será a sua remuneração, levando em consideração o valor da contribuição previdenciária?

- Hora diurna:  $R\$ 1.800,00 \div 220 \text{ horas} = R\$ 8,18$
- Hora extra:  $R\$ 8,18 \times 1,50 (50\%) = R\$ 12,27$
- Valor hora extra:  $R\$ 12,27 \times 12 \text{ horas} = R\$ 147,24$
- Remuneração:  $R\$ 1.800,00 + R\$ 147,24 = \mathbf{R\$ 1.947,24}$

Até aqui, você pôde perceber que não temos nada de novo. Agora, você deve levar em consideração a aplicação da tabela do INSS sempre atualizada, encontrando a faixa do salário de contribuição em que o valor encontrado se encaixa. Nesse caso, o valor está na segunda linha (de R\$ 1.302,01 a R\$ 2.571,29), portanto, para o cálculo do INSS, deve-se aplicar alíquota de 9%, então:  $R\$ 1.947,24 \times 9\% = \mathbf{R\$ 175,26}$ . Assim, o valor da remuneração que o trabalhador irá receber será de  $\mathbf{R\$ 1.771,98}$  ( $R\$ 1.947,24 - R\$ 175,26$ ). Fácil, não é mesmo?



## Exemplificando

Um trabalhador realizou 36 horas extras em um determinado mês, trabalhando sob condições perigosas. Calcule a sua remuneração e o valor do INSS, considerando o salário-hora de R\$ 7,50.

Você deve ter percebido que estamos buscando alguns elementos que aprendemos nas seções anteriores, justamente para que entenda que a folha de pagamento é sempre uma constância de cálculos, desde os mais simples até mesmo os mais complexos.

Salário mensal:  $220 \text{ horas} \times \text{R\$ } 7,50 = \text{R\$ } 1.650,00$

Adicional de periculosidade:  $\text{R\$ } 1.650,00 \times 30\% = \text{R\$ } 495,00$

Hora extra:  $\text{R\$ } 7,50 \times 1,50 \text{ (50\%)} = \text{R\$ } 11,25$

Hora extra de adicional periculosidade:  $\text{R\$ } 11,25 \times 1,30 \text{ (30\%)} = \text{R\$ } 14,63$

Valor hora extra:  $\text{R\$ } 14,63 \times 36 \text{ horas} = \text{R\$ } 526,68$

Remuneração:  $\text{R\$ } 1.650,00 + \text{R\$ } 495,00 + \text{R\$ } 526,68 = \text{R\$ } 2.671,68$

INSS:  $\text{R\$ } 2.671,68 \times 12\% = \text{R\$ } 320,60$

Remuneração a receber:  $\text{R\$ } 2.671,68 - \text{R\$ } 320,60 = \text{R\$ } 2.351,52$

Fique atento: o resultado da remuneração deve ser sempre comparado à tabela do INSS para que possa encontrar a faixa do salário contribuição correspondente, nesse exemplo, 12%.



## Assimile

O INSS possui incidência em várias verbas trabalhistas, dentre as quais estão: salário, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, férias, 13º salário.

O que acontece se o valor for superior ao limite da faixa de contribuição? Fique atento, quando o valor da remuneração for maior que o limite do salário de contribuição, deve aplicar a faixa de 11% sobre o valor do teto (R\$ 5.531,31 em 2017). Quer ver um exemplo dessa situação? Suponhamos que o salário do empregado seja igual a R\$ 7.000,00, ocupando, dessa forma, a faixa equivalente a 11%. Porém, como esse valor é maior que aquele previsto nesta terceira

faixa da tabela do INSS 2023, o cálculo será realizado com base nesse perímetro ( $R\$ 5.531,31 \times 14\% = R\$ 774,38$ ) e, dessa forma, a remuneração devida será igual  $R\$ 6.225,62$  ( $R\$ 7.000,00 - R\$ 774,38$ ).

Agora, e quando o trabalhador presta serviços para mais de uma empresa? Por dedução, você acha que o INSS deve ser calculado pelas duas empresas? Correto. Veja, suponhamos que o João Cafuné preste serviços para empresa A e receba um salário mensal igual a  $R\$ 1.200,00$ . À noite, ele presta serviços para a empresa B e recebe um salário mensal de  $R\$ 1.000,00$ . Nesse caso, como esse empregado tem mais de um vínculo de emprego, a alíquota será definida pelo valor total da remuneração:  $R\$ 1.200,00 + R\$ 1.000,00 = R\$ 2.200,00$ . Ao verificar na tabela do INSS 2023, a faixa correspondente será de 7,5%, logo:

$$\text{Empresa A: } R\$ 1.200,00 \times 7,5\% = R\$ 90,00$$

$$\text{Empresa B: } \underline{R\$ 1.000,00} \times 7,5\% = \underline{R\$ 75,00};$$

$$\text{Total} \quad \mathbf{R\$ 2.200,00} \quad = \mathbf{R\$ 165,00}$$

Atenção: se o valor do total da remuneração ultrapassar o limite previsto na tabela do INSS, somente o limite desse teto é que deve ser descontado do empregado; nesse caso, o empregado deve avisar às empresas onde possui vínculo de emprego para se atentarem para essa possibilidade.

Excelente, agora vamos aprender a calcular o **FGTS**, um importante direito dos trabalhadores, já que todas as empresas estão obrigadas a depositar o percentual equivalente a 8% da remuneração paga no mês anterior de todos os empregados, em uma conta bancária na Caixa Econômica Federal, até o dia 7 do mês.

Considere que um empregado trabalhe em um mês 90 horas noturnas e o restante em horas normais, com salário mensal de  $R\$ 2.200,00$ , sendo que, nesse mês, houve 4 dias de DSR e 26 dias úteis. Calcule a remuneração devida, considerando o INSS e destacando o FGTS.

- Hora diurna:  $R\$ 2.200,00 \div 220 \text{ horas} = R\$ 10,00$
- Total horas diurnas:  $220h - 90h = 130h \times R\$ 10,00 = \mathbf{R\$ 1.300,00}$
- Total horas noturnas:  $90h \times R\$ 10,00 = \mathbf{R\$ 900,00}$

- Valor adicional sobre a hora noturna:  $R\$ 10,00 \times 20\% = R\$ 2,00$
- Valor adicional noturno:  $R\$ 2,00 \times 90h = \mathbf{R\$ 180,00}$

Média de adicional noturno sobre o DSR:

- $R\$ 180,00 \div 26$  (dias úteis) =  $R\$ 6,92$
- $R\$ 6,92 \times 4$  (DSR) =  **$R\$ 27,68$**

Remuneração:  $R\$ 1.300,00 + R\$ 900,00 + R\$ 180,00 + R\$ 27,68 =$   
 **$R\$ 2.407,68$**

FGTS:  $R\$ 2.407,68 \times 8\% = \mathbf{R\$ 192,61}$

INSS:  $R\$ 2.407,68 \times 9\% = \mathbf{R\$ 216,69}$

Remuneração devida:  **$R\$ 2.190,99$**  ( $R\$ 2.407,68 - R\$ 216,69$ )

Agora, imagine outra situação, a de um trabalhador com salário-hora de  $R\$ 8,00$  e que tenha realizado 28 horas extras dentro de um mês com 25 dias úteis e 5 dias de DSR. Calcule a remuneração devida, o INSS e o FGTS:

- Salário mensal:  $R\$ 8,00 \times 220$  horas =  **$R\$ 1.760,00$**
- Hora diurna:  $R\$ 8,00$
- Hora extra:  $R\$ 8,00 \times 1,5$  (50%) =  $R\$ 12,00$
- Valor hora extra:  $R\$ 12,00 \times 28$  horas =  **$R\$ 336,00$**

Média de horas extras:

- $R\$ 336,00 \div 25$  (dias úteis) =  $R\$ 13,44$
- $R\$ 13,44 \times 5$  (DSR) =  **$R\$ 67,20$**

Remuneração:  $R\$ 1.760,00 + R\$ 336,00 + R\$ 67,20 = R\$ 2.163,20$

FGTS:  $R\$ 2.163,20 \times 8\% = \mathbf{R\$ 173,06}$

INSS:  $R\$ 2.163,20 \times 9\% = \mathbf{R\$ 194,69}$

Remuneração devida:  **$R\$ 1.968,51$**  ( $R\$ 2.163,20 - R\$ 194,69$ )

Muito bom, agora que você já aprendeu a encontrar o valor do INSS e do FGTS, precisa aprender a calcular o IRRF, que é a retenção do imposto de renda sobre as remunerações dos trabalhadores, cuja responsabilidade é do próprio empregador, inclusive em recolher o total apurado aos cofres do governo.

Esse imposto será calculado levando em consideração o total da remuneração percebida pelo empregado, após a imediata redução das seguintes parcelas: a) valores pagos a título de pensão alimentícia; b) contribuição previdência social; c) valores pagos a título de previdência privada; e d) valor de R\$ 189,59 (de acordo com a tabela vigente do imposto de renda 2015) por dependente – considera-se dependente o cônjuge ou companheiro(a); o filho(a) até 21 anos ou 24 anos se estiver cursando ensino superior; o irmão, neto ou bisneto até 21 anos, ou 24 anos se estiver cursando ensino superior, desde que tenha guarda judicial; o irmão, neto ou bisneto de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente; os pais, avós ou bisavós, desde que não auferiram rendimentos tributáveis e o absolutamente incapaz, cujo trabalhador seja o tutor ou curador. Após considerar todos esses abatimentos, você deve ter em mãos a tabela do IRRF atualizada ou de acordo com o ano em que está realizando o cálculo desse imposto. Vejamos:

Quadro 2.2 | IRRF 2015

<b>Base de cálculo (R\$)</b>	<b>Alíquota(%)</b>	<b>Parcela a deduzir do IR (R\$)</b>
Até 1.903,98	-	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,8
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,8
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,39

Fonte: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13149.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13149.htm)>. Acesso em: 13 maio 2017

Observação: no momento da elaboração desse material, a tabela progressiva do imposto de renda ainda não havia sido publicada para os anos de 2016 e novamente para o ano de 2017. Dessa forma, deve-se levar em consideração a aplicação da tabela do ano de 2015, até que o governo promovesse uma nova publicação. Então não perca foco, você está tendo o primeiro contato com a tabela IRRF 2015, vamos retomar o raciocínio.

Logo após considerar todos os abatimentos, semelhantes ao INSS, você deve verificar em qual faixa o valor se enquadra; então precisa

aplicar alíquota correspondente e deduzir a parcela indicada; o valor restante será o imposto devido.

Vamos entender isso na prática? Para isso, calcule o IRRF e o INSS do empregado que tem um salário mensal de R\$ 1.950,00 e consta um dependente em seu cadastro.

- $R\ \$ 1.950,00 \times 9\% = R\ \$ 175,50$  (considerando a tabela do INSS de 2023)

- Valor do dependente: R\$ 189,59

- Cálculo IRRF:  $R\ \$ 1.950,00 - R\ \$ 189,59 - R\ \$ 175,50 = R\ \$ 1.584,91$   
**(ISENTO)**

Observe que o resultado de R\$ 1.584,91 está localizado na primeira faixa da tabela IRRF de 2015, não havendo alíquota a ser aplicada, logo, não haverá IRRF a recolher.

Agora, veja a situação de um empregado que ganha R\$ 5.500,00 e realizou 12 horas e 30 minutos de horas extras, além de possuir dois dependentes. Calcule o INSS, o FGTS e, claro, o IRRF.

- Hora diurna:  $R\ \$ 5.500,00 \div 220 \text{ horas} = R\ \$ 25,00$

- Valor hora extra:  $R\ \$ 25,00 \times 1,50 (50\%) = R\ \$ 37,50 \times 12,50 \text{ horas} = R\ \$ 468,75$

- Valor dependentes:  $R\ \$ 189,59 \times 2 = R\ \$ 379,18$

- Remuneração:  $R\ \$ 5.500,00 + R\ \$ 468,75 = R\ \$ 5.968,75$

- INSS:  $R\ \$ 5.531,31 \times 14\% = R\ \$ 774,38$  (já que o valor da remuneração ultrapassou o limite previsto na tabela do INSS 2023, devemos considerar este como perímetro)

- FGTS:  $R\ \$ 5.968,75 \times 8\% = R\ \$ 477,50$

- IRRF:  $R\ \$ 5.968,75 - R\ \$ 774,38 - R\ \$ 379,18 = R\ \$ 4.815,19$  (Verifica na tabela IRRF 2015 a faixa correspondente)

$R\ \$ 4.815,19 \times 27,5\% = R\ \$ 1.324,17$  (valor obtido após aplicação da alíquota)

$R\ \$ 1.324,17 - R\ \$ 869,36$  (parcela a deduzir conforme tabela do IRRF de 2015) = **R\$ 454,81** (valor obtido após aplicação da parcela a reduzir)

Viu como é simples? Desse modo, o valor do INSS será de R\$ 774,38. O valor do FGTS será de R\$ 477,50 e o valor do IRRF será igual a R\$ 454,81.

Você já ouviu falar de contribuição sindical? Não, pois trata-se de uma contribuição compulsória, devida aos sindicatos das categorias econômicas (sindicato das empresas) ou das categorias profissionais (sindicato dos empregados) ou das profissões liberais (sindicato dos engenheiros, contadores, economistas e etc.), por todos aqueles que delas participam. Atenção, essa contribuição sindical será descontada dos empregados de uma só vez (não pode haver parcelamentos), anualmente, sempre no mês de março, por meio da importância correspondente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho, qualquer que seja a forma.

O objetivo dessa contribuição é beneficiar e manter a organização sindical do país, na luta pelos direitos dos trabalhadores, por meio da construção e aprimoramento das respectivas sedes. Para os empregadores, deve ser calculada com base no capital da empresa (BRASIL, 1943, art. 578 e seguintes).

E a contribuição assistencial? Trata-se de uma contribuição destinada ao custeio das atividades assistenciais dos sindicatos, geralmente, cobradas dos empregados por meio do desconto em folha de pagamento deles, logo após a participação em algum tipo de negociação sindical, por exemplo, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Encontra-se prevista no artigo 513, alínea "e" da CLT, sendo uma das prerrogativas dos sindicatos para impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas, profissionais ou dos profissionais liberais. Diferentemente da contribuição sindical, esta não é compulsória, devido à liberdade proporcionada pela Constituição da República, que assegura o direito de livre associação e sindicalização, por esse motivo, apesar de poder constar nos instrumentos coletivos, ela não será obrigatória para aqueles que não estão inscritos como associados, dando-lhes o direito de oposição.

Agora, você vai saber responder: o que é contribuição voluntária? Sim, verdade, é aquela em que o empregado, voluntariamente, recolhe ao sindicato da categoria a que pertence. Essa contribuição pode ser descontada da folha de pagamento do empregado, desde

que por ele autorizado. O empregador tem a obrigação de repassar ao sindicato correspondente até o décimo dia subsequente ao recolhimento, sob pena de juros de mora de 10% sobre o montante retido e outras sanções.

Por fim, o que é contribuição confederativa? Ela encontra-se prevista na Constituição Federal, pelo artigo 8º, inciso IV, cuja assembleia geral realizada pelo sindicato da categoria fixará a contribuição a ser descontada na folha de pagamento dos empregados filiados, com objetivo de promover a manutenção do sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações) da representação profissional ou patronal.



### Refleta

A contribuição sindical representa um desconto de um dia de salário de todos os empregados no Brasil, o que representa um financiamento obrigatório, de uma única vez, e sempre no mês de março de cada ano (sem citarmos as demais contribuições para a organização sindical e sem levar em conta a parte recolhida pela categoria econômica – empresas). Esse tipo de sistema é justo para a classe trabalhadora? Será que, apesar desse grande financiamento, os direitos dos trabalhadores estão sendo respeitados?

Chegamos a mais um final de uma importante seção, aproveite para rever todos os itens em que ainda permanece algum tipo de dúvida, refaça as atividades e concentre-se nos detalhes.

## Sem medo de errar

Vamos fazer a aplicação dos conceitos estudados nessa seção sobre a situação fictícia que criamos para os nossos estudos? Para isso, acompanhamos a rotina de um Centro de Serviços Compartilhados (CSC), com atuação específica no departamento pessoal, que presta serviços para diversas empresas, cujo setor é coordenado pelo Sr. Geraldo Frias, lembra? A sua tarefa é estar lado a lado com os analistas Silvano Pesão e Pedro Enxuto nas demandas do cotidiano dessa área de trabalho, auxiliando no que for possível.

Um dos empregados da Brumas procurou o jovem Pedro Enxuto com uma dúvida a respeito do recolhimento do INSS, em face de ter adquirido uma oportunidade de emprego em outra empresa, cujo horário lhe permitia manter os dois postos de trabalho. Ele informou que o seu salário atual era de R\$ 3.200,00 e que na outra empresa teria um ganho mensal de R\$ 2.500,00. Considerando que as empresas aplicam a seguinte tabela de alíquotas do INSS: 7,5% para salários até R\$ 1.302,00; 9% para salários entre R\$ 1.302,01 e R\$ 2.571,29 e, por fim, 12% para salários entre R\$ 2.571,30 e R\$ 3.856,94 14% para salários entre 3.856,95 a 7.507,49, deve ser a resposta de Pedro Enxuto sobre esse caso?

Empresa A:  $R\$ 3.200,00 \times 12\% = R\$ 384,00$

Empresa B:  $R\$ 2.500,00 \times 9\% = R\$ 225,00$

Total            **R\$ 5.700,00**            = **R\$ 609,00**

**Teto do INSS:**  $R\$ 7.507,49 \times 14\%$  com o teto máximo de desconto de 877,24

Com base nesses cálculos, Pedro Enxuto deve perceber que o total da remuneração é superior ao limite do teto previsto na tabela do INSS informada (R\$ 7.507,49 com o desconto máximo de 877,24) e que, por esse motivo, ele deve avisar a empresa B do percentual a ser aplicado e também do desconto sofrido a título de INSS, em face do primeiro vínculo de emprego. Dessa forma, a empresa B só poderá fazer o desconto até o limite do teto.

Enquanto Pedro Enxuto estava ocupado atendendo um dos empregados, Silvano Pesão estava conferindo a folha de pagamento da Brumas, quando encontrou um caso que chamou a sua atenção,

chegando à conclusão de que os valores não estavam corretos, sendo necessário refazer todos os cálculos. A situação encontrada baseava-se na exposição de um empregado ao agente insalubre (grau médio), tendo trabalhado 32 horas e 20 minutos em regime de horas extras, com percentual de 50%. O salário mensal dele era de R\$ 8.880,00. Naquele mês trabalhado, foram 26 dias úteis e 5 dias de DSR. Assim, tínhamos que auxiliar o Peção a calcular os proventos a receber e também os descontos: previdenciário, FGTS e o IRRF.

- a) Salário mensal: R\$ 8.880,00
- b) Insalubridade grau médio: 20%
- c) Horas extras: 32h20m ou 32,33 (Sexagesimal:  $20 \div 60 = 0,33$ )
- d) Tempo: 26 dias e 5 DSR
- e) Salário mínimo: R\$ 937,00

1) Insalubridade:  $R\$ 937,00 \times 20\% = \mathbf{R\$ 187,40}$

2) Hora extra:  $R\$ 8.880,00 + R\$ 187,40 = R\$ 9.067,40 \div 220$  horas =  $R\$ 41,21 \times 1,50 = R\$ 61,81$

3) Valor horas extras:  $R\$ 61,81 \times 32,33 = \mathbf{R\$ 1.998,32}$

4) Média horas extas:  $R\$ 1.998,32 \div 26$  dias úteis =  $R\$ 76,86 \times 5$  (DSR) =  $\mathbf{R\$ 384,30}$

5) Remuneração:  $R\$ 8.880,00 + R\$ 187,40 + R\$ 1.998,32 + R\$ 384,30 = \mathbf{R\$ 11.450,02}$

6) FGTS:  $R\$ 11.450,02 \times 8\% = \mathbf{R\$ 916,00}$

7) INSS:  $R\$ 7.507,49$  (teto para INSS)  $\times 14\%$ , com o teto máximo para desconto de 877,24

8) IRRF:  $R\$ 11.450,02 - R\$ 877,24 = R\$ 10.572,75 \times 27,5\% = R\$ 2.907,51 - R\$ 869,36$  (parcela a deduzir conforme tabela do IRRF de 2015) =  $\mathbf{R\$ 2.038,15}$

Perceba, caro aluno, que nesse caso o empregador não tinha dependentes, motivo pelo qual não foi realizado o desconto por dependente nesse cálculo de IR.

O provento a receber será  $\mathbf{R\$ 8.729,61}$  ( $R\$ 11.450,02 - R\$ 877,24 - R\$ 2.038,15$ ). O valor do INSS será igual a  $R\$ 877,24$ . O FGTS será

igual a R\$ 916,00 e o IRRF será R\$ 2.038,15.

Não se esqueça de que esses cálculos nos ajudam a iniciar a elaboração do produto (folha de pagamento) dessa unidade.

Bons estudos!

## Avançando na prática

### O analista financeiro

#### Descrição da situação-problema

Pedro foi contratado para trabalhar em uma multinacional como analista financeiro sênior, cuja atividade principal era analisar e preparar portfólios para grandes investidores, atraindo capital de giro, com objetivo de lucro. No seu primeiro mês de trabalho, ficou surpreendido com os descontos que encontrou em sua folha de pagamento e desconfiou da assertividade do cálculo. Acostumado com números, passou a conferir o seu respectivo holerite, o que o deixou ainda mais inconformado. Como não era filiado a nenhuma entidade sindical e também não autorizou nenhum desconto desse tipo, procurou você para que o ajudasse a entender esse imbróglio. Calcule o INSS, o FGTS e o IRRF, considerando a folha de pagamento do mês de março e observando que Pedro tem um salário de R\$ 38,00 por hora, para uma jornada de trabalho de 8 horas diárias. Ao final, explique para Pedro cada um dos itens, de forma que ele compreenda.

#### Resolução da situação-problema

Considere separar cada um dos itens, do mesmo modo que você fez nas atividades anteriores.

• Salário mensal:  $R\$ 38,00 \times 220 \text{ horas} = R\$ 8.360,00$

• Contribuição sindical:  $R\$ 38,00 \times 8 \text{ (1 dia de trabalho)} =$   
**R\$ 304,00**

• FGTS:  $R\$ 8.360,00 \times 8\% =$  **R\$ 668,80**

• INSS:  $R\$ 7.507,49 \text{ (valor do teto)} \times 14\%$ , com o desconto máximo de 877,24

• IRRF:  $R\$ 8.360,00 - R\$ 877,24 = R\$ 7.482,76 \times 27,5\% =$   
**R\$ 2.057,76**

R\$ 2.057,76 – R\$ 869,36 (parcela a deduzir conforme tabela do IRRF de 2015) = **R\$ 1.188,39**

Você vai informar a Pedro que o valor da sua remuneração a receber será igual a **R\$ 5.990,37** (R\$ 8.360,00 de salário mensal – R\$ 304,00 de contribuição sindical – R\$ 877,24 de INSS – R\$ 1.188,39 de IRRF). Deverá informá-lo, ainda, que foi feito um valor de depósito na sua conta de FGTS no valor de R\$ 668,80 que a contribuição sindical é compulsória, devida por lei, independentemente de filiação ou não a algum sindicato, equivalente a um dia de trabalho e sempre descontada no mês de março de cada ano.

## Faça valer a pena

**1.** Todo e qualquer \_\_\_\_\_ que venha a ocorrer nos salários, somente poderá haver por força de lei ou quando devidamente autorizado pelo empregado por meio do \_\_\_\_\_ ou instrumento individual ou coletivo. Observe que o \_\_\_\_\_ não pode efetuar qualquer tipo de abatimento nos salários dos empregados quando achar que deve, sendo-lhe proibido aplicar qualquer tipo de desconto, exceto quando advier de adiantamentos.

As palavras que completam corretamente as lacunas são:

- a) pagamento; contracheque; empregado.
- b) desconto; contrato de trabalho; empregador.
- c) ajuste; contrato de trabalho; sindicato.
- d) reajuste; acordo; governo.
- e) simulação; contrato coletivo; trabalhador.

**2.** Um trabalhador do ramo metalúrgico tem por hábito caminhar com algumas ferramentas de trabalho presas ao seu cinto. Em um desses deslocamentos pela empresa, por descuido, ele deixou que um alicate caísse dentro de uma importante máquina de prensa, causando a sua paralisação imediata. Foram necessárias quase duas horas de trabalho para reparar o maquinário, gerando um prejuízo de R\$ 3.000,00.

Diante desse cenário, sabendo que não há previsão em contrato de trabalho, aponte a única alternativa correta que o RH poderia adotar.

- a) O RH vai solicitar ao empregado para que assine uma autorização, nos termos do art. 462 da CLT, autorizando o desconto em até dez parcelas iguais.
- b) O RH vai demitir o empregado, porém, vai descontar todo o prejuízo do seu acerto rescisório.
- c) O RH não vai poder descontar o prejuízo ocasionado pelo empregado pelo fato de não ter sido intencional.
- d) O RH vai poder descontar o prejuízo ocasionado pelo empregado, porque o mesmo agiu com intenção de causar dano ao seu empregador.
- e) O RH deverá aplicar a demissão por justa causa, pois o empregado tinha ciência que poderia causar prejuízo ao seu empregador.

**3.** A respeito do FGTS, analise as assertivas abaixo e marque V para as verdadeiras, e F para as falsas.

- ( ) Nos contratos de aprendizagem, a alíquota do FGTS será de 2%.
- ( ) Na demissão “por justa causa”, o percentual de 40% do total de todos os depósitos realizados durante o contrato de trabalho deve ser realizado pelo empregador.
- ( ) Se a dispensa for por culpa recíproca, o percentual a ser aplicado será de 20%.
- ( ) FGTS é um depósito obrigatório, o qual todas as empresas devem depositar o percentual equivalente a 8% da remuneração do empregado.

Aponte a única sequência correta do V ou F:

- a) V; F; V; V.
- b) F; V; F; F.
- c) V; F; V; F.
- d) V; V; F; V.
- e) F; F; F; V.

## Seção 2.2

### Ausências ao trabalho

#### Diálogo aberto

Que bom que você está de volta. Espero que esta nova seção possa ser uma oportunidade de conhecimento e uma experiência de aprendizagem única. Afinal, vamos tratar de temas muito importantes para a folha de pagamento e que estão relacionados com a jornada de trabalho, sobre a qual já aprendemos um pouco.

Nosso próximo passo é entender a importância da presença do empregado na empresa todos os dias, de acordo com o contrato de trabalho. No entanto, existem situações que estão alheias à vontade do empregador e até mesmo do próprio empregado que fazem com que o trabalhador se ausente do trabalho, por exemplo, doenças e afastamentos, acidentes de trabalho e faltas ou atrasos. Existem também situações que podem ser controladas pelas empresas, como férias individuais ou coletivas. Para entendermos esses conceitos, que tal voltarmos para a rotina daquele Centro de Serviços Compartilhados (CSC), coordenado pelo Sr. Geraldo Frias e que conta com a ajuda dos analistas Silvano Pesão e Pedro Enxuto?

Dessa vez, Geraldo Frias foi chamado pela diretoria da empresa Valfenda Telhas Sul S.A., outra empresa cliente do CSC, que solicitou a imediata programação de férias coletivas de dez dias para 1.500 empregados que deverão ocorrer na próxima segunda-feira, isto é, daqui a cinco dias. Qual deve ser a resposta aos membros da diretoria a respeito desse pedido? Após as explicações sobre as férias coletivas, o Sr. Geraldo Frias também foi questionado sobre a possibilidade de conceder férias individuais para 1.500 empregados, correspondentes a dez dias em face da necessidade da empresa. Qual deve ser o posicionamento de Geraldo a esse respeito?

Diante do conhecimento do Sr. Geraldo Frias, uma nova demanda lhe foi apresentada e vai exigir bastante da sua atenção para auxiliá-lo. Ocorre que um empregado, com salário mensal de R\$ 3.000,00 faltou, sem justificativa legal, quatro dias de trabalho

durante duas semanas no mês, sendo três dias na primeira semana e um dia na segunda semana. Qual será o valor do salário a receber, levando em consideração 25 dias úteis e 5 dias de DSR?

## **Não pode faltar**

Vamos continuar nosso aprendizado sobre os descontos e incidências que podem aparecer em uma folha de pagamento? Ao falarmos de contrato de trabalho, estamos nos referindo à vontade, formalmente estabelecida, entre o empregado e o seu empregador. Consta ali a jornada de trabalho a ser obedecida, que deve ser remunerada de acordo com o seu cumprimento, ou seja, o empregado receberá o seu pagamento se realizar as atividades para as quais foi contratado. Ocorre que, por diversos motivos, muitas vezes alheios ao desejo do empregado e também do empregador, as execuções das tarefas diárias do trabalhador podem ser comprometidas com faltas, atrasos e saídas durante o expediente. Como as empresas controlam essas ausências ao trabalho? Para responder a isso, vamos lembrar alguns conceitos? Você já aprendeu que a jornada normal de trabalho terá duração de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a sua compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988, art.7º, XIII). Essa jornada de trabalho poderá ser controlada pela empresa, de forma obrigatória, se o estabelecimento empresarial tiver mais de dez trabalhadores, tendo que anotar o horário de entrada e de saída, de forma manual, mecânica ou eletrônica, com exceção do horário para repouso e alimentação, que poderá ser pré-assinalado, ou seja, não será necessário o controle desde que haja a demonstração de um horário a ser devidamente cumprido para este fim (BRASIL, 1943, art. 74, §2º). No entanto, caso o empregador opte pelo controle eletrônico, deverá seguir as instruções previstas na Portaria nº 1.510/2009 do Ministério do Trabalho e do Emprego (TEM), o qual, entre tantas determinações, prevê: o uso do Registrador Eletrônico de Ponto (REP); a emissão do comprovante de marcação de entrada ou saída registrada no REP e a proibição de alterações nestes registros.



Para entender um pouco mais sobre a Portaria nº 1.510/2009, acesse o material a seguir.

SILVA, Flávio. Ponto eletrônico: 16 perguntas e respostas sobre a Portaria 1510/2009. **Grupo Ortep**, 10 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.ortep.com.br/gestao-do-acesso/ponto-eletronico-15-perguntas-e-respostas-sobre-a-portaria-1510/>>. Acesso em: 23 maio 2017.

Desse modo, a empresa poderá controlar essas ausências ao trabalho por meio da obrigatoriedade do registro de ponto, que poderá ser feita pelo livro de ponto (registra todas as entradas e saídas dos empregados); cartão de ponto (quando a empresa faz uso do relógio de ponto mecânico); ponto eletrônico (leitor do crachá com código de barras) ou leitor biométrico (leitura das impressões digitais).

Agora que já conhecemos os meios de registro de presença dos empregados na empresa, vamos tratar das exceções ao trabalho, que é quando o empregado não realiza a sua atividade naquele período contratado. Diante dessa ausência, o empregador deve tomar medidas (quando possível) para minimizar o impacto na sua produtividade ou na entrega de algum serviço. O descumprimento do contrato de trabalho autoriza o empregador a realizar os descontos correspondentes. Você sabe responder se todas as faltas, atrasos e saídas durante o expediente podem ser abatidos do pagamento dos empregados? Nem todas! Vamos fazer uma separação dessas ausências entre: **faltas legais** e **faltas não justificadas**. Apesar do termo “faltas”, também faz parte de cada uma delas os atrasos e as saídas durante o expediente correspondente. As faltas legais são aquelas previstas na lei ou nos instrumentos coletivos de trabalho e devem ser sempre observadas, justamente para que sejam devidamente cumpridas. Essas ausências ao trabalho podem ocorrer antes, durante e até mesmo depois da jornada devidamente trabalhada e importam no pagamento, embora não tenha ocorrido trabalho, portanto, não podem representar prejuízo ao salário do empregado, tampouco serem compensadas. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 473, prevê que o empregado pode deixar de

comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes situações disponibilizadas no Quadro 2.3, assim como outras de grande importância, também aqui representadas.

Quadro 2.3 | Faltas legais

DESCRIÇÃO AUSÊNCIA	APLICAÇÃO
Licença casamento	3 dias consecutivos a partir do casamento (Artigo 473, CLT).
Falecimento (pai, mãe, avô, avó, filho, neto, irmão(a) e cônjuge)	2 dias consecutivos (Artigo 473, CLT).
Paternidade	5 dias consecutivos a partir do nascimento do filho (Artigo 473, CLT).
Doação de sangue voluntária	1 dia a cada 12 meses (Artigo 473, CLT).
Alistamento eleitoral	Até 2 dias consecutivos (Artigo 473, CLT).
Serviço militar	De acordo com o comprovante (Artigo 473, CLT).
Exame vestibular	De acordo com o comprovante (Artigo 473, CLT).
Aleitamento materno	Amamentar o próprio filho, até que se complete 6 meses, em dois descansos de 30 minutos cada, durante a jornada de trabalho (Artigo 396, CLT).
Comparecimento à justiça	De acordo com o comprovante, o tempo que estiver a disposição (Artigo 473, CLT).
Licença médica até 15 dias	De acordo com o atestado médico (Lei 605, Artigo 6, § 1º).

Fonte: elaborado pelo autor.

Por fim, as faltas não justificadas ou faltas injustificadas são aquelas que não fazem parte das faltas legais, representam o descaso com o contrato de trabalho, cuja consequência deve ser o desconto do período não trabalhado do pagamento desse empregado faltoso. O desconto do Descanso Semanal

Remunerado (DSR) será também uma das consequências pelo não cumprimento da jornada de trabalho estipulada por meio do próprio contrato de trabalho, devidamente previsto na Lei nº 605/1949, que, apesar de antiga, foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, que manteve a sua vigência. Essa lei ensina que não será devida a remuneração do DSR quando o empregado não tiver cumprido a sua jornada de trabalho de forma integral, salvo quando for apresentada alguma justificativa legal (BRASIL, 1949, art. 6º).



### Exemplificando

**Exemplo de falta legal:** empregado teve que se ausentar do trabalho devido ao nascimento do seu filho. Deve apresentar como justificativa um documento que comprove a situação, sendo, nesse caso, a Certidão de Nascimento, a qual abonará os dois dias a que tem direito pelo nascimento.

**Exemplo de falta não justificada:** empregado faltou ao trabalho e não apresentou justificativa legal.

Assim, no caso de faltas, atrasos ou saídas durante o expediente, de forma injustificada, o empregador poderá descontar, além do período correspondente, o DSR, o que pode representar para o empregado um sério prejuízo financeiro. Nesse caso, vamos supor que um empregado tenha um salário mensal de R\$ 3.321,00 e em um determinado mês tenha faltado ao trabalho de forma injustificada durante dois dias seguidos (segunda e terça-feira). Qual será o valor do salário a receber, levando em consideração 26 dias úteis e 4 dias de DSR?

a) Salário-hora:  $R\$ 3.321,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 110,70$

b) Valor dias ausência injustificada:  $2 \text{ dias} \times R\$ 110,70 = R\$ 221,40$

c) Valor DSR a ser descontado:  $1 \text{ (as ausências foram na mesma semana)} \times R\$ 110,70 = R\$ 110,70$

d) Saldo de salário:  $R\$ 3.321,00 - R\$ 221,40 - R\$ 110,70 =$   
**R\$ 2.988,90**

Observe que o valor do salário é computado para que o trabalho ocorra dentro de uma normalidade esperada e que deve corresponder ao período de 30 dias. No evento exposto, o trabalhador faltou durante dois dias seguidos, facultando ao empregador de exercer o direito garantido pela Lei nº 605/1949. De fato, não houve o cumprimento integral da jornada de trabalho naquela semana, pelas ausências injustificadas, dessa forma, não será devida a remuneração correspondente ao DSR.

Quanto ao atestado médico, essa mesma lei estabelece como um dos motivos que justificam ausência ao trabalho, sendo uma forma de comprovação da doença do trabalhador, desde que seja emitida por um médico da previdência social e, na falta deste, sucessivamente, o médico do Serviço Social do Comércio ou Indústria ou o médico da empresa ou por esta designado ou mesmo por um médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal (BRASIL, 1949, art. 6º, §2º). De acordo com Conselho Federal de Medicina, somente os médicos e os odontólogos possuem a prerrogativa do fornecimento de atestado para afastamento do trabalho (BRASIL, 2002, art. 6º). O empregador será responsável pelo abono do salário dos empregados até o limite de 15 (quinze) dias, pois, a partir do 16º (décimo sexto) dia de atestado médico, o empregado deve ser encaminhado para a previdência social para que possa receber o auxílio-doença. Sendo assim, o empregador deve arcar com o período de até 15 (quinze) dias de afastamento médico (BRASIL, 1991, art. 59).



### Assimile

Atenção! Os atestados médicos devem ser sempre monitorados, isso porque se o empregado afastado pelo INSS, percebendo o auxílio-doença, receber alta para que possa retornar ao trabalho, no caso de acontecer a emissão de novos atestados médicos dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias após o seu retorno, consecutivos ou não, relacionados à mesma doença originária, ele terá direito a novo afastamento previdenciário. Nessa situação, o empregador ficará desobrigado de abonar estas ausências, tendo em vista que as mesmas serão ressarcidas pelo órgão público (BRASIL, 1999, art. 75).

Você já ouviu falar em doença comum? Não? Pois se trata do benefício temporário concedido ao empregado no caso de afastamentos superiores a 15 dias, o qual será concedido pela previdência social o auxílio-doença, este mesmo que acabamos de falar, cujo código para o INSS será o B31, o código que é atribuído ao colaborador por doença que não se relaciona à sua atividade de trabalho. Por que tenho que saber esse tipo de código? Porque os empregados podem se afastar durante o exercício das suas atividades, sendo assim, esse tipo de código significa que o empregado está afastado do trabalho pelo INSS e, ao término desse afastamento, haverá o retorno às atividades normais. O afastamento por acidente do trabalho é aquele ligado à prestação de serviços, pelo exercício da atividade ou adquirida e desencadeada pelas condições especiais em que o trabalho é realizado (BRASIL, 1991, art. 20). O código deste afastamento será o B91, o que significa dizer que o empregado se encontra afastado por acidente do trabalho ou por doença relacionada do trabalho, sendo que, no seu retorno, terá uma estabilidade de 12 meses, a contar da data da alta, ou seja, do retorno ao trabalho (BRASIL, 1991, art. 118). Estabilidade é a garantia de emprego; o empregador não pode realizar a dispensa sem justa causa desse trabalhador, pela sua simples vontade, sob pena de arcar com sérias medidas, como a reintegração (retorno do ex-empregado ao trabalho por ato judicial), devendo o empregador ressarcir todos os pagamentos ocorridos no tempo que esteve ausente ou a indenização por danos morais, cujos valores são bem importantes. Diante de um acidente de trabalho ou em virtude de alguma doença ocupacional (aquela doença adquirida em virtude do trabalho realizado), o empregador está obrigado a comunicar o fato à previdência social até o primeiro dia útil seguinte à ocorrência do fato. Se o acidente de trabalho provocar a morte do trabalhador, a comunicação deve ser imediata sob pena de multa, conforme Lei nº 8.213/1991. Essa comunicação recebe o nome de Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), cuja emissão garante ao acidentado, doente e até mesmo aos dependentes (no caso de morte) a cópia fiel desse documento (BRASIL, 1991, art. 22, §1º). Se a comunicação não for realizada por parte da empresa, esse comunicado poderá ser concretizado pelo próprio acidentado, doente ou pelos seus dependentes, a entidade sindical competente, o próprio médico

que fez o diagnóstico ou qualquer autoridade pública, cujo prazo previsto para a comunicação não precisará ser observado (BRASIL, 1991, art. 22, § 2º). A falta dessa comunicação por parte da empresa, além da multa prevista, importa em crime de responsabilidade (BRASIL, 1991, art. 22, § 3º).



### Exemplificando

Quanto aos atestados médicos, vamos supor que um empregado tenha retornado de um afastamento médico pelo INSS, contudo, vem apresentando alguns atestados médicos aleatórios, de um, dois e até mesmo de três dias. Nesse contexto, a empresa deve considerar essas ausências como faltas legais e condicionar o pagamento dos salários sem nenhum tipo de prejuízo ou poderá encaminhá-lo para o INSS novamente?

Veja, como o empregado retornou de afastamento pelo INSS, significa dizer que a empresa já pagou pelos primeiros 15 dias de ausência ao trabalho pelo justo motivo de licença médica. Por isso, todos os atestados médicos precisam ser monitorados, já que a Lei nº 3.048/1999, que aprova o regulamento da previdência social, no seu artigo 75, estabelece que dentro de um prazo de 60 dias, após o retorno do INSS pelo empregado, se houver ausências ao trabalho por licença médica, consecutivas ou não, porém, ocasionadas pela mesma doença originária (aquela que levou este empregado ao INSS), isso possibilita ao trabalhador o direito a um novo benefício previdenciário. Assim, se for este o caso, a empresa não deve considerar o abono dessas faltas ao serviço, já que está desobrigado a fazê-lo, mas deve, portanto, conduzir o empregado ao INSS.

Então? Está cansado? Ótimo, pois vamos entrar no tema das férias. Você sabia que a cada ano de trabalho, os trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao gozo de férias remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o seu salário normal? É isso mesmo, está previsto em nossa Constituição Federal, no artigo 7º, em seu inciso XVII e também na CLT, nos artigos do 129 ao 138, que apresentaremos na sequência, acompanhe.

A cada intervalo de 12 meses de trabalho, o empregado adquire um total de 30 dias de férias, esse lapso de tempo é conhecido como período aquisitivo. Agora, se você for consultado para

responder de forma rápida e segura sobre qual é o período aquisitivo de um determinado empregado, o que diria? Diria que é o lapso de 12 meses que o empregado tem que trabalhar para adquirir o direito a 30 dias de férias, não é mesmo? No entanto, respondendo isso, sua resposta estaria errada, pois esse é o conceito de período aquisitivo, e não, efetivamente, o tempo aquisitivo. Vamos perguntar novamente: qual é o período aquisitivo de um empregado? Observe, mais uma vez, o conceito, e veja que se trata do período de 12 meses; então, para calcular o período aquisitivo, você deve sempre considerar a data de admissão do funcionário e contar 12 meses (até um dia antes daquela data no ano seguinte). Quer um exemplo? Imagine que um empregado tenha sido admitido em 6/10/2015, logo, o período aquisitivo dele será de 6/10/2015 até 5/10/2016. Viu como é simples? Novamente, se alguém for admitido em 31/5/2016, o período aquisitivo será de 31/5/2016 até 30/5/2017. Por favor, jamais se esqueça dessa pequena dica, pois será vital para o seu bom desempenho na profissão.

Quando o período aquisitivo não estiver completo e ainda assim tivermos que identificar quantos dias de férias o empregado possui, basta saber que a cada mês trabalhado, o empregado ganha 2,5 (dois dias e meio) de férias, assim, quando o período aquisitivo não estiver completo, podemos identificar o período proporcional.

Agora, as faltas não justificadas, que vierem a ocorrer dentro do período aquisitivo dos empregados, podem interferir no número de dias de férias a que eles terão direito. Quando digo "podem", significa dizer nem todas terão esse tipo de impacto, justamente porque a própria CLT estabelece uma tabela que, obrigatoriamente, precisa ser observada e aplicada, conforme o Quadro 2.4:

Quadro 2.4 | Férias

<b>Dias de férias</b>	<b>Faltas não justificadas</b>
30 dias	Até 5 faltas
24 dias	De 6 a 14 faltas
18 dias	De 15 a 23 faltas
12 dias	De 24 a 32 faltas

Fonte: adaptado de Brasil (1943, art. 130<sup>o</sup>).

Como você pôde perceber no Quadro 2.4, o empregado terá direito a 30 dias de férias, ainda que tenha 5 dias de faltas não justificadas. Se, porventura, o empregado tenha 6 faltas não justificadas, ele terá direito a, apenas, 24 dias de férias, e assim por diante.

Um detalhe a respeito das faltas injustificadas que você precisa considerar é que elas não podem ser descontadas do saldo de férias, que porventura venha a ser adquirido no período aquisitivo de férias, pois a CLT veda esse tipo de prática pelo empregador (BRASIL, 1943, art. 130, §1º). Também não são consideradas faltas não justificadas aquelas definidas como faltas legais, previstas no artigo 473 da CLT, representadas no Quadro 2.3 desta seção, assim como nos casos de licença-maternidade ou nos casos de aborto, por motivo de acidente de trabalho, auxílio-doença, no tempo de prestação de serviço militar, nos casos justificados pela empresa ou previstas nos instrumentos coletivos.



#### Refleta

De acordo com o Quadro 2.4, se o empregado faltar 32 dias de forma injustificada, dentro de um mesmo período aquisitivo, ainda terá 12 dias de férias a serem gozadas. Seria justo adotar tal medida?

O empregado também perderá o direito as férias se, no curso do período aquisitivo, ele permanecer em gozo de licença, recebendo salários, por mais de 30 dias; deixar de trabalhar por motivo de paralização parcial ou total dos serviços da empresa, por mais de 30 dias; ou tiver recebido da previdência social salário por afastamento previdenciário por acidente de trabalho ou auxílio-doença por mais de seis meses, mesmo que descontínuos.

Depois de falarmos tanto sobre as férias, pode ter surgido o seguinte questionamento: mas, para que servem as férias? Nada mais são do que a recuperação física e mental dos trabalhadores, devendo ser concedidas mediante ato do empregador em um só período, nos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo, o qual irá fixar a melhor época para atender aos interesses da empresa. Você percebeu uma informação importante aqui: logo após o período aquisitivo, nos 12 meses seguintes, período este conhecido

como concessivo. Sabe dizer, então, qual é o período aquisitivo e o concessivo de um determinado empregado? Simples, você precisa primeiro saber a data de admissão do empregado. Para exemplificar, vamos mostrar esses períodos para alguém que foi admitido em 7/2/2015. Nesse caso, período aquisitivo será de 7/2/2015 ao dia 6/2/2016; já o período concessivo será de 7/2/2016 ao dia 6/2/2017. Atenção a esses detalhes, pois os 30 dias de férias adquiridos durante o trabalho realizado no período aquisitivo (7/2/2015 – 6/2/2016) deve ser gozado no decorrer do período concessivo (7/2/2016 – 6/2/2017), contudo, a data de retorno deve ser dentro desse mesmo período concessivo, sob pena de se considerar férias em dobro.



### Exemplificando

João foi admitido no dia 21/3/2015, a empresa programou a sua saída de férias a partir do dia 23/2/2017, por um período de 30 dias. Neste caso:

- a) 1º período aquisitivo (21/3/2015 – 20/3/2016): saldo de 30 dias de gozo de férias;
- b) 1º período concessivo (21/3/2016 – 20/3/2017).

Como as férias de João foram agendadas para o dia 23/2/2017, devemos contar 30 dias e identificar a data final, que será no dia 24/3/2017. Veja que ultrapassamos a data-limite do período concessivo, contrariando o disposto legal em fornecer férias nos 12 meses seguintes ao período aquisitivo, importando na aplicação das férias em dobro, causando sérios prejuízos para o empregador.

Por isso, as empresas, geralmente, adotam um período de segurança, sempre programando as férias sem deixar de observar a data de retorno dos empregados, de forma a cumprir, fielmente, os 12 meses seguintes ao período aquisitivo.

As férias devem ser concedidas em um só período, logo, 30 dias. Somente nos casos extraordinários, elas poderão ser divididas em duas oportunidades, dos quais, uma não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos. Lembrando que aos menores de 18 anos e aos maiores de 51 anos de idade, as férias devem ser gozadas de uma única vez.

Embora a época de férias seja um interesse do empregador, os membros de uma família que trabalhem na mesma empresa terão o direito de gozá-las no mesmo período, desde que não resulte em prejuízo para o empregador.

A comunicação das férias deve ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, com o devido recibo, devendo a sua concessão de férias ser anotada no livro ou fichas de registros destes trabalhadores. Na constância das férias, os trabalhadores não poderão prestar serviços a outro empregador, à exceção daquele que tenha um contrato de trabalho vigente, justamente porque descaracteriza objetivo das férias, que é a recuperação física e mental.

A respeito da remuneração das férias, esta deve estar de acordo com a época da sua concessão, considerando os salários, acrescidos de  $\frac{1}{3}$  (terço constitucional), devendo ocorrer em até 2 dias que antecedem a data de saída de férias. A lei não estipula se dia útil ou não, porém, por segurança, tenha sempre em mente considerar dias úteis para o caso de pagamento. Logo, se o empregado vai sair de férias em um dia de segunda-feira, o pagamento deve estar disponível para o mesmo, no mais tardar, quinta-feira.

A CLT, em seu artigo 143, ensina que será facultado ao empregado converter  $\frac{1}{3}$  das férias a que tem direito em abono pecuniário, em outras palavras, isso significa que o trabalhador pode transformar  $\frac{1}{3}$  do total dos dias de férias a que tem direito em valores (dinheiro). Por exemplo: se um empregado com direito a 30 dias de férias solicita o abono pecuniário, cujo resultado será igual a 10 dias ( $30 \text{ dias} \div 3 = 10 \text{ dias}$ ). Daí esse empregado irá gozar 20 dias de férias e receber o pagamento correspondente a esses dias, acrescido do terço constitucional e da conversão de 10 dias em dinheiro (abono pecuniário). Para que isso seja possível, este artigo 143 da CLT ensina que o empregado deve requisitá-lo em até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

Perfeito, acabamos de falar das férias individuais, e, agora, vamos falar das férias coletivas, previstas na CLT, nos artigos do 139 ao 141. De acordo com a lei, as férias coletivas podem ser concedidas a todos os empregados de uma empresa, ou a determinados

estabelecimentos, em até dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos. Mas você sabe por qual motivo as empresas utilizam as férias coletivas? Sua criação pelo legislador tinha como objetivo possibilitar que a totalidade da empresa, ou de determinados setores desta, pudesse submeter todos os empregados envolvidos a um mesmo período de descanso. Contudo, tal possibilidade passou a ser uma importante ferramenta de gestão, principalmente em momentos de crise, pois possibilita que os entes envolvidos se adequem ao momento que estão passando. Por exemplo: uma grande indústria de automóvel, acostumada a um ritmo de produção elevado, depara-se com uma forte queda de venda dos seus produtos. A produção precisa ser interrompida, pois não há como aumentar o estoque de veículos, naquele momento. Dessa forma, a empresa busca a solução das férias coletivas, mantendo a mão de obra empregada, enquanto adéqua a sua produção à nova realidade (do contrário, teria que optar pela demissão de vários trabalhadores).

Para a realização das férias coletivas, o empregador deve promover algumas formalidades definidas legalmente: a) deve comunicar o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de algumas de suas secretárias, com uma antecedência mínima de 15 dias, o período dessas férias coletivas, informando as datas de início e fim, além dos estabelecimentos abrangidos; b) no mesmo prazo, deve o empregador comunicar, por meio da cópia desta comunicação aos sindicatos representantes da categoria profissional e c) comunicar os empregados abrangidos pelas férias coletivas por meio da fixação de um aviso nos locais de trabalho, do início e fim delas. No caso de haver empregados com menos de 12 meses de emprego, poderão, na oportunidade de férias coletivas, gozar de forma proporcional, sendo necessário atribuir um novo período aquisitivo, a partir do seu retorno.

A CLT ainda traz uma informação de que quando o número de empregados em gozo de férias coletivas for maior que 300 (trezentos), a empresa poderá adotar um carimbo para as respectivas anotações, mas, atualmente, os sistemas de folha de pagamento já possuem uma tratativa sistêmica a respeito, realizando todas as anotações de forma eletrônica (BRASIL, 1943, art. 141).

Por fim, vale destacar que a remuneração das férias coletivas em nada difere das férias individuais, devendo ser quitadas em até dois dias antes da data de saída, sendo equivalente ao salário dos empregados acrescidos do terço constitucional e respectivos acréscimos.



### Pesquise mais

Sugerimos uma leitura atenta dos artigos do 129 ao 148 da CLT.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

Na próxima seção, vamos tratar da forma de cálculo das férias individuais e coletivas, assim como aprender sobre o 13º salário e os respectivos encargos sociais. Como os tópicos que abordamos nesta seção são complexos, sugiro uma nova leitura.

## Sem medo de errar

Vamos fazer a aplicação dos conceitos vistos nesta seção sobre a situação fictícia que criamos para os nossos estudos? Geraldo Frias foi chamado pela diretoria da empresa Valfenda Telhas Sul S.A., outra empresa cliente do Centro de Serviços Compartilhados (CSC), que solicitou a imediata programação de férias coletivas de dez dias para 1.500 empregados que deverão iniciar na próxima segunda-feira, isto é, a cinco dias. Qual deve ser a resposta aos membros da diretoria a respeito desse pedido?

A resposta deve ser segura e amparada legalmente. Não é possível que a Valfenda Telhas Sul S.A. aplique férias coletivas para 1.500 empregados em um espaço de tempo tão curto. Veja que a CLT, por meio do seu artigo 139, prevê um prazo mínimo de 15 dias para comunicar algum órgão do Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse mesmo prazo deve ser comunicado também o respectivo sindicato da categoria e, por fim, a empresa deve afixar

no quadro de aviso uma relação com todos os empregados que irão sair de férias coletivas. Dessa forma, é impossível adotar tal prática.

Após as explicações sobre as férias coletivas, o Sr. Geraldo Frias foi questionado sobre a possibilidade de conceder férias individuais para 1.500 empregados, correspondentes a dez dias, em face da necessidade da empresa. Qual deve ser o posicionamento de Geraldo a esse respeito?

Veja que o prazo para saída de férias, cinco dias, não foi alterado. De acordo com o que consta na CLT, as férias devem ser comunicadas aos empregados com uma antecedência mínima de 30 dias, mas, no caso, estamos a apenas cinco dias para comunicar esses empregados. Além disso, os períodos aquisitivos devem ser consultados, justamente para identificar se todos os empregados possuem período de férias a ser gozado, o que não é garantido. Assim, não há como aplicar férias na data requisitada pela diretoria.

Lembra o último caso? Então, o Sr. Geraldo Frias recebeu uma nova demanda e vai exigir bastante da sua atenção para auxiliá-lo. Ocorre que um empregado, com salário mensal de R\$ 3.000,00 faltou, sem justificativa legal, quatro dias de trabalho durante duas semanas no mês, sendo três dias na primeira semana e um dia na segunda semana. Qual será o valor do salário a receber, levando em consideração 25 dias úteis e 5 dias de DSR?

a) Salário-hora:  $R\$ 3.000,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 100,00$

b) Valor dias ausência injustificada:  $4 \text{ dias} \times R\$ 100,00 = R\$ 400,00$

c) Valor DSR a ser descontado:  $2 \text{ (3 ausências em uma semana e 1 ausência em outra semana)} \times R\$ 100,00 = R\$ 200,00$

d) Total desconto:  $R\$ 400,00 \text{ (4 ausências)} + R\$ 200,00 \text{ (2 dias DSR)} = R\$ 600,00$

e) Saldo de salário:  $R\$ 3.000,00 - R\$ 400,00 - R\$ 200,00 =$   
**R\$ 2.400,00**

Em face de as ausências terem ocorridos em semanas distintas, o empregado acabou por perder dois dias de DSR, justamente por não ter cumprido integralmente as semanas de trabalho, conforme determina a Lei nº 605/1949.

### Período aquisitivo e concessivo de férias

#### Descrição da situação-problema

Imagine que hoje seja o dia 26/5/17 e que João Irineu trabalhe como gerente de uma grande multinacional. Ele foi admitido em 12/3/2014, tendo gozado apenas do seu primeiro período de férias integralmente. Você trabalha na mesma empresa que João Irineu e é o responsável por calcular as férias de todos os funcionários. Assim, identifique os períodos aquisitivos de férias faltantes, bem como os períodos concessivos e o saldo de férias em cada um deles.

#### Resolução da situação-problema

Para resolver o problema, você, como responsável por calcular as férias de João Irineu, tem que identificar os períodos em separado:

- a) 1º período aquisitivo: 12/3/2014 a 11/3/2015 – saldo 30 dias, ok;
- b) 1º período concessivo: 12/3/2015 a 11/3/2016 – gozou férias 1º período aquisitivo, ok;
- c) 2º período aquisitivo: 12/3/2015 a 11/3/2016 – saldo 30 dias;
- d) 2º período concessivo: 12/3/2016 a 11/3/2017 – não gozou férias do 2º período aquisitivo;
- e) 3º período aquisitivo: 12/3/2016 a 11/3/2017 – saldo 30 dias;
- f) 3º período concessivo: 12/3/2017 a 11/3/2018 – não gozou férias do 3º período aquisitivo, porém, ainda não venceu o período concessivo para essas férias de João Irineu.

Nesse caso, João Irineu possui um saldo de férias de 60 dias (2º e 3º períodos aquisitivos). Possui férias em dobro, de 30 dias (pelo 2º período aquisitivo, cujo prazo concessivo era até 11/3/2017). O 3º período concessivo ainda não venceu, embora João Irineu já tenha adquirido (período aquisitivo) o total de 30 dias de férias.

## Faça valer a pena

**1.** A jornada de trabalho deve ser remunerada de acordo com o seu cumprimento, ou seja, cumprindo as atividades contratadas, haverá o respectivo pagamento. Ocorre que, por diversos motivos, muitas vezes alheios aos desejos do empregado e também do empregador, a execução das tarefas diárias pode ser comprometida com faltas, atrasos e saídas durante o expediente.

Aponte, dentre as respectivas ausências ao trabalho, a única alternativa correta que representa as faltas legais.

- a) Falecimento do pai, mãe, avó, avó, irmão ou cônjuge de dois dias consecutivos.
- b) Licença-casamento de dois dias consecutivos.
- c) Aleitamento materno até oito meses de vida.
- d) Convocação da justiça, pelo tempo definido em contrato.
- e) Licença-médica de até quatorze dias.

**2.** A jornada normal de trabalho terá duração 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a sua compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou a convenção coletiva de trabalho, podendo ser controlada de forma obrigatória.

Em face do texto acima e diante do seu aprendizado, aponte a única alternativa correta:

- a) O controle de jornada é facultativo para o estabelecimento empresarial com mais de dez trabalhadores.
- b) O horário para repouso e alimentação poderá ser pré-assinalado, não sendo necessário controlar as marcações nos horários de refeição.
- c) O Registrador Eletrônico de Ponto (REP) faz a emissão do crachá para a realização da marcação de entrada ou saída.
- d) O livro de ponto registra todas as entradas e saídas dos empregados por meio do relógio de ponto mecânico.
- e) O ponto eletrônico realiza as leituras das impressões digitais para confirmação da presença.

**3.** O atestado médico faz parte de um conjunto de motivos que justificam a ausência ao trabalho, sendo uma forma de comprovação da doença do trabalhador, desde que seja emitido por um médico da previdência social

e, na falta deste, sucessivamente, o médico do Serviço Social do Comércio ou Indústria ou o médico da empresa, ou por esta designado, ou mesmo por um médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal.

Sobre esse assunto, analise as seguintes assertivas:

I. O empregador será responsável pelo abono do salário dos empregados até o limite de 15 (quinze) dias.

II. Doença comum, aquela que não tem relação com o trabalho, refere-se ao benefício temporário concedido ao empregado no caso de afastamentos superiores a 15 dias.

III. O código do afastamento B91 significa que o empregado se encontra afastado por acidente do trabalho ou por doença relacionada do trabalho.

IV. Estabilidade é a garantia de emprego, na qual o empregador pode optar em realizar a dispensa sem justa causa deste trabalhador.

Analisando as assertivas apresentadas, quais são as corretas?

- a) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I, II e IV estão corretas.
- e) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.

## Seção 2.3

### Remunerações de férias e 13º salário

#### Diálogo aberto

Caro aluno, seja muito bem-vindo a mais esta seção, na qual teremos a oportunidade de aprender a calcular as férias. Além disso, você vai estudar sobre o 13º salário, conhecer as suas principais peculiaridades, claro, vai conhecer as formas de cálculo da primeira e segunda parcelas dele e ainda terá conhecimento sobre os encargos que incidem sobre ele.

Para ajudar você nesse novo desafio, vamos acompanhar o Sr. Geraldo Frias, coordenador do Centro de Serviços Compartilhados (CSC), e seus analistas (Silvano Pesão e Pedro Enxuto), que passaram por uma situação complicada perante a diretoria da empresa Valfenda Telhas Sul S.A., mas, com a sua ajuda, foi possível passar por mais essa etapa, afinal, consolidamos o conhecimento sobre as regras correspondentes à programação de férias individuais ou coletivas. Agora, o CSC vai atender outra empresa-cliente, trata-se da Barbárvore Folhas Verdes Ltda., responsável pelo reflorestamento de grande parte do Estado e do corte sustentável de madeira.

Pedro Enxuto já está atendendo a um dos empregados dessa empresa, o Sr. Justas Correias, que precisa preparar a sua equipe para a ausência de alguns empregados, por isso está adiantando algumas informações para a tomada de decisão futura, ao lado dos demais superiores da companhia. Justas Correias precisa que lhe seja passada uma prévia do cálculo de férias de um de seus subordinados, que tem um saldo de 30 dias e um salário mensal de R\$ 3.450,00, e que nesse cálculo apareça também os valores do INSS e do IRRF.

O segundo caso é uma situação em que o empregado recebeu a primeira parcela do 13º salário com o valor de R\$ 1.800,00, no mês de fevereiro, por ocasião das suas férias. No mês de abril daquele ano, a empresa concedeu aos seus empregados um reajuste de 12,82%, e o Sr. Justas Correias quer saber: qual será o

valor da segunda parcela do 13º salário? Todos esses funcionários estão há mais de um ano na empresa.

Essas dúvidas da empresa Barbárvore Folhas Verdes nos ajudarão a elaborar o cálculo de férias e 13º, que encerrarão a construção do produto desta Unidade 2: a elaboração de uma folha de pagamento. Mãos à obra!

## Não pode faltar

Agora que você teve a oportunidade de aprender as particularidades das férias individuais e coletivas, vai colocar em prática todo esse conhecimento na forma de cálculos, além de aprender as particularidades do 13º salário, sua apuração e respectivos encargos. Está pronto? Você lembra que, na seção anterior, estudamos a respeito da remuneração das férias? Lembra que ela deve estar de acordo com a época da sua concessão, considerando os salários, acrescidos de 1/3 (terço constitucional), devendo ocorrer em até dois dias que antecedem a data de saída de férias? Ótimo, então vamos logo aos cálculos das férias, conforme está previsto em nossa Constituição Federal, no artigo 7º em seu inciso XVII e também na CLT, nos artigos do 129 ao 138. Suponhamos que um empregado tenha que sair 30 dias de férias a partir do dia 1/3/2017 e que o valor do salário mensal é de R\$ 2.100,00. Com essas informações, você terá que calcular as férias a receber, acrescidas do 1/3 constitucional. Nesse caso, vamos separar as informações.

a) Salário mensal: R\$ 2.100,00

b) Terço constitucional:  $R\$ 2.100,00 \div 3 = R\$ 700,00$

c) Total das férias:  $R\$ 2.100,00 + R\$ 700,00 = R\$ 2.800,00$

d) INSS:  $R\$ 2.800,00 \times 12\% = R\$ 336,00$

e) IRRF:  $R\$ 2.800,00 - R\$ 336,00 = R\$ 2.464,00 \times 7,5\% = R\$ 184,80 - R\$ 142,80 = R\$ 42,00$

f) Férias a receber:  $R\$ 2.800,00 - R\$ 336,00 - R\$ 42,00 =$   
**R\$ 2.422,00**

De agora em diante, todos os nossos cálculos deverão abordar as incidências legais (INSS e IRRF), que aprendemos na Seção 2.1 e que serão extremamente importantes para o desempenho das atividades em um departamento de pessoal no futuro. Você aprendeu que as férias devem ser acrescidas do terço constitucional, por isso dividimos o valor do salário mensal por três (letra "b"), justamente para obtermos a terça parte que deve ser somada ao valor das férias. Em seguida, devemos calcular o INSS baseado na tabela atualizada (Tabela 2.1 – INSS 2023, da Seção 2.1), verificando em qual base de cálculo se encontra, nesse caso (letra "d") alíquota de 11% (onze por cento). O INSS deve ser calculado antes do IRRF, por se tratar de uma parcela que deve ser deduzida para a realização do seu cálculo. Veja que abatemos o valor do INSS do total de férias (letra "e"), em seguida, localizamos na Tabela do IRRF atualizada (Quadro 2.2 – IRRF 2015, da Seção 2.1) a faixa da alíquota correspondente, neste caso 7,5% (sete e meio por cento). Desse resultado, temos que aplicar a parcela dedutível constante na mesma Tabela do IRRF (R\$ 142,80). Assim, depois que encontramos os valores do INSS (letra "d") e do IRRF (letra "e"), pudemos calcular o valor líquido das férias (letra "f"). Conseguiu compreender esse passo a passo?



### Refleta

As tabelas do INSS e do IRRF, em regra, deveriam ser alteradas anualmente, por isso, muita atenção com a mudança dos anos. Em abril/2017, por exemplo, a única tabela que estava sendo atualizada anualmente era a do INSS, o que deixava intrigada a maioria dos trabalhadores brasileiros. Afinal, qual é o objetivo do governo em não querer atualizar a tabela do IRRF, tendo em vista que a última ocorreu no ano de 2015?

Agora, vamos ver a situação de férias de um empregado horista, considerando a jornada legal de 220 horas mensais, com salário hora de R\$ 18,00? Vamos calcular as férias de um período de 30 dias, acrescidas do terço constitucional e, para isso, vamos separar as informações.

a) Salário mensal:  $R\$ 18,00 \times 220 \text{ horas} = R\$ 3.960,00$

b) Terço constitucional:  $R\$ 3.960,00 \div 3 = R\$ 1.320,00$

c) Total das férias: R\$ 3.960,00 + R\$ 1.320,00 = R\$ 5.280,00

d) INSS: R\$ 5.280,00 × 14% = R\$ 739,20

e) IRRF: R\$ 5.280,00 – R\$ 739,20 = R\$ 4.540,80 × 27,5% = R\$ 1.248,72 – R\$ 869,36 = R\$ 379,36

f) Férias a receber: R\$ 5.280,00 – R\$ 739,20 – R\$ 379,36 =  
**R\$ 4.161,44**

Observe que o valor líquido das férias desse empregado mensalista será de R\$ 4.161,44. Agora, você se lembra do abono pecuniário? Você não pode se esquecer dele! Falamos a respeito desse assunto na Seção 2.2, quando vimos que o empregado poderia converter 1/3 das férias a que teria direito em abono pecuniário, no valor equivalente à remuneração devida, desde que requerido em até 15 dias antes do término do período aquisitivo e devidamente pago com o valor das férias a receber (BRASIL, 1943, art. 143). Lembrou agora? Perfeito.

Então, para exemplificar, vamos efetuar o cálculo de férias de um empregado com direito a 30 dias de gozo, solicitação da conversão de dez dias em abono pecuniário e salário mensal de R\$ 4.500,00. O que devemos fazer primeiro? Isso mesmo, separar todas as informações.

a) Salário mensal: R\$ 4.500,00

b) Férias 20 dias: R\$ 4.500,00 ÷ 30 dias = R\$ 150,00 × 20 dias = R\$ 3.000,00

c) Terço constitucional: R\$ 3.000,00 ÷ 3 = R\$ 1.000,00

d) Total das férias: R\$ 3.000,00 + R\$ 1.000,00 = R\$ 4.000,00

e) INSS: R\$ 4.000,00 × 14% = R\$ 560,00

f) IRRF: R\$ 4.000,00 – R\$ 560,00 = R\$ 3.440,00 × 15% = R\$ 516,00 – R\$ 354,80 = R\$ 161,20

g) Férias de 20 dias a receber: R\$ 4.000,00 – R\$ 560,00 – R\$ 161,20 = **R\$ 3.278,80**

Você percebeu que tratamos esse cálculo com uma pequena alteração, justamente porque esse empregado vai gozar de 20 dias de férias e receber o restante como abono pecuniário, ou seja,

como popularmente é falado, ele vai “vender” dez dias de suas férias, o que significa dizer que dos 30 dias a que tem direito, o trabalhador vai tirar apenas 20 dias de férias, trabalhando os outros dez dias. Como as férias são baseadas em um período de 30 dias, temos que encontrar o valor de cada dia e multiplicar pelo número que irá gozar (letra “b”); daí por diante, basta seguir o que já aprendemos. Você acha que falta mais alguma coisa? Muito bem, falta calcular o abono pecuniário.

a) Salário mensal: R\$ 4.500,00

b) Abono pecuniário de 10 dias:  $R\$ 4.500,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 150,00 \times 10 \text{ dias} = R\$ 1.500,00$

c) Terço constitucional:  $R\$ 1.500,00 \div 3 = R\$ 500,00$

c) Total abono pecuniário:  $R\$ 1.500,00 + R\$ 500,00 =$   
**R\$ 2.000,00**

O abono pecuniário não tem incidência do INSS, FGTS nem do IRRF, de acordo, respectivamente, com a Lei nº 8.212/1991, artigo 28, § 9º, alínea “d”; com o artigo 144 da CLT e com a Instrução Normativa RFB nº 936/2009, artigo 1º. Assim, esse empregado irá receber como total líquido de férias **R\$ 5.380,80** (férias 20 dias + abono pecuniário).

Agora, observe Quadro 2.5, que faz um comparativo das férias individuais (30 dias) com as férias individuais 20 dias acrescidas do abono pecuniário, para uma pessoa com salário de R\$ 4.500,00, e veja quais valores o funcionário com esse salário receberia nas duas situações.

Quadro 2.5 | Quadro comparativo

FÉRIAS INDIVIDUAIS - 30 DIAS	FÉRIAS INDIVIDUAIS 20 DIAS + 10 DIAS ABONO PECUNIÁRIO	
Salário Mensal R\$4.500,00	Salário Mensal (20 dias) R\$3.000,00	Salário Mensal (10 dias) R\$1.500,00
Terço Constitucional R\$500,00	Terço Constitucional R\$000,00	Terço Constitucional R\$500,00
INSS (12%) (-) R\$608,44	INSS (12%) (-) R\$440,00	INSS (12%) (-) R\$0,00
IRRF (27,5%) (-) R\$613,32	IRRF (27,5%) (-) R\$179,20	IRRF (27,5%) (-) R\$0,00
<b>Total de Férias a Receber R\$4.778,24</b>	<b>Total de Férias a Receber (20 dias) R\$3.880,80</b>	<b>Total Abono Pecuniário (10 dias) R\$2.000,00</b>
<b>Total Férias 20 dias + 10 Abono Pecuniário R\$ 5.380,80</b>		

Fonte: elaborado pelo autor.

No cálculo das férias, você pode se deparar com diversas situações, que só o cotidiano de um departamento pessoal será capaz de proporcionar. No entanto, com essa base de conhecimento e com o conhecimento legal, você será capaz de efetuar qualquer tipo de cálculo.



### Pesquise mais

Para mais informações sobre o cálculo de férias, assista ao vídeo a seguir. Trata-se de uma videoaula muito interessante sobre os nossos exemplos.

RH no quadro - cálculo de férias. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ogE6JN56f5Q>>. Acesso em: 20 maio 2017.

Agora temos que mudar de assunto para tratar do **13º salário**, que também é conhecido como gratificação natalina. Vamos lá?

O 13º foi instituído pela Lei nº 4.090/1965, alterado pela Lei nº 4.749/1965 e regulamentado pelo Decreto nº 57.155/1965, sendo devido a todos os empregados rurais, urbanos e domésticos, devendo ser pago em duas parcelas. O pagamento ocorrerá durante todos os anos, sendo que a primeira parcela ocorrerá entre os meses de fevereiro e novembro, enquanto a segunda parcela ocorrerá até o dia 20 do mês de dezembro. Essa primeira parcela também poderá ser paga na ocasião das férias, desde que o trabalhador tenha requerido no mês de janeiro do ano corrente. O valor do 13º salário equivale a 1/12 (um doze avos) da remuneração a ser paga no mês de dezembro, por mês de trabalho naquele ano correspondente, sendo este mês integral ou fração igual a 15 dias de trabalho, com base na remuneração integral. Assim, fazem parte da remuneração dos empregados o salário, as parcelas de salário *in natura* e o salário-utilidade, as horas extras, gratificações, diárias de viagem excedentes a 50% do salário, abonos pagos pelo empregador, adicionais de insalubridade e periculosidade.



### Assimile

A apuração do cálculo do 13º salário leva em consideração as faltas não justificadas, de que tratamos na Seção 2.2. Isso significa dizer que naquele mês fracionado será preciso certificar se o funcionário trabalhou

por, pelo menos, 15 dias. Lembrando que não serão consideradas como ausências ao trabalho aquelas faltas legais, constantes no Quadro 2.3, da Seção 2.2.

O pagamento do 13º salário será proporcional, na medida em que o trabalhador tenha sido admitido após o dia 17 de janeiro. Dessa forma, a empresa deve levar em consideração os avos mensais correspondentes ao período trabalhado durante o ano.



### Exemplificando

Imagine um empregado que foi admitido em 21/5, com salário de R\$ 6.500,00. Calcule quanto ele vai receber, em novembro, a título da primeira parcela do 13º salário.

a) Número de meses trabalhados até outubro: 5

b) Avos de 13º salário:  $R\$ 6.500,00 \div 12 \text{ meses} = R\$ 541,66 \times 5 \text{ avos} = R\$ 2.708,30$

c) Valor a receber da 1ª parcela do 13º salário:  $R\$ 2.708,30 \div 2 =$   
**R\$ 1.354,15**

Você deve se perguntar sobre a segunda parcela do 13º salário, não é mesmo? Como já dissemos, ela deve ser quitada até o dia 20 do mês de dezembro. Sua apuração deve levar em conta todo o ano corrente, mesmo aqueles que receberam a primeira parcela do 13º salário de forma proporcional, tendo como base a remuneração do último mês do ano.

Entretanto, e se o valor do salário do empregado tiver sido alterado após o recebimento da primeira parcela do 13º salário? Muito simples! Essa remuneração será compensada com o pagamento da segunda parcela do 13º, que levará em consideração esse salário reajustado, abatendo o valor daquele adiantamento. E quanto aos encargos sociais? Aqui teremos de fazer duas abordagens em relação ao recolhimento do INSS, FGTS e IRPF no que tange à primeira e segunda parcelas do 13º salário. **Na oportunidade de pagamento da primeira parcela, não haverá incidência do INSS, tampouco do IRPF**, mas haverá incidência do FGTS, equivalente aplicação da

alíquota de 8% (oito por cento), devendo ser depositado até o dia 7 (sete) do mês seguinte à data desse pagamento. Já no pagamento da segunda parcela do 13º, haverá incidência do INSS, de acordo com alíquota correspondente, mediante aplicação da Tabela de Contribuição Previdenciária (BRASIL, 1965, art. 8º). Quanto ao imposto de renda, também haverá sua incidência no pagamento desta segunda parcela do 13º salário e, na maioria dos casos, no mês de dezembro para a quitação, de acordo com o que está disposto na Instrução Normativa RFB nº 1.500/2014, precisamente no artigo 13, § 1º.

Agora, você vai aprender a realizar algumas apurações do 13º salário. Para isso, acompanhe o passo a passo das seguintes situações: um empregado foi admitido em 12/1/2016 com um salário de R\$ 3.000,00; ele recebe, no mês de novembro, a primeira parcela do 13º salário e, em dezembro, deve receber a segunda parcela. Vamos calcular os valores relativos à primeira e à segunda parcelas do 13º? Como você já sabe, primeiramente, deve separar as informações.

a) Primeira parcela do 13º:  $R\$ 3.000,00 \div 2 =$  **R\$ 1.500,00**

Para calcular a segunda parcela do 13º:

b) INSS:  $R\$ 3.000,00 \times 12\% =$  R\$ 360,00

c) IRRF:  $R\$ 3.000,00 - R\$ 360,00 = R\$ 2.640,00 \times 7,5\% =$   
 $R\$ 198,00 - R\$ 142,80 =$  R\$ 55,20

d) Valor da segunda parcela do 13º:  $R\$ 3.000,00 - R\$ 1.500,00 -$   
 $R\$ 360,00 - R\$ 55,20 =$  **R\$ 1.084,80**

No cálculo da segunda parcela, deve ser considerado o salário de dezembro, descontados o valor recebido da primeira parcela e as incidências do INSS e do IRRF. Logo, o valor da primeira parcela do 13º salário será de R\$ 1.500,00 (metade dos salários do mês de dezembro), e o valor da segunda parcela será de R\$ 1.084,80 devido aos encargos que foram calculados.

Agora, vamos ver uma situação envolvendo horas extras? Imagine que um empregado tenha sido admitido no dia 10/4/2016 com um salário no mês de dezembro de R\$ 4.500,00. No decorrer do ano de 2016, ele acumulou um total de 180 horas extras. Com essas informações, vamos calcular o valor da primeira e da segunda parcelas do 13º salário?

### Primeira parcela 13º salário

a) Número de meses trabalhados até outubro: 7 (considerando número de meses de abril até outubro)

b) Salário-hora: R\$ 4.500,00 ÷ 220 horas = R\$ 20,45

c) Média de horas extras: 180 horas ÷ 7 meses = 25,71 horas (abril a outubro)

d) Valor da média de horas extras: 25,71 × R\$ 20,45 × 1,50 (50% horas extras) = R\$ 788,65

e) Base cálculo da primeira parcela do 13º: R\$ 4.500,00 ÷ 12 = R\$ 375,00 × 7 = R\$ 2.625,00 + R\$ 788,65 = R\$ 3.413,65

f) Valor da primeira parcela do 13º: R\$ 3.413,65 ÷ 2 = **R\$ 1.706,82**

### Segunda parcela 13º salário

a) Número de meses trabalhados até dezembro: 9 (considerando número de meses de abril até dezembro)

b) Média de horas extras: 180 horas ÷ 9 meses = 20 horas (abril a dezembro)

c) Valor da média de horas extras: 20 horas × R\$ 20,45 × 1,50 (50% horas extras) = R\$ 613,50

d) Base cálculo da segunda parcela do 13º: R\$ 4.500,00 ÷ 12 meses = R\$ 375,00 × 9 meses = R\$ 3.375,00 + R\$ 613,50 = R\$ 3.988,50

e) INSS: R\$ 3.988,50 × 14% = R\$ 558,39

f) IRRF: R\$ 3.988,50 – R\$ 558,39 = R\$ 3.430,11 × 15% = R\$ 514,52 – R\$ 354,80 = R\$ 159,72

g) Valor da segunda parcela do 13º: R\$ 3.988,50 (base para cálculo) – R\$ 1.706,82 (subtração da primeira parcela) – R\$ 558,39 (INSS) – R\$ 159,72 (IRPF) = **R\$ 1.563,57**

Como você pôde perceber, todas as horas extras realizadas durante o ano, quando habitualmente prestadas, devem ser refletidas no pagamento do 13º salário, tanto na oportunidade da primeira, como na da segunda parcela. A média de horas extras será calculada pelo total acumulado no ano, dividido pelo número

de meses trabalhados. O percentual aplicado, nesse exemplo, foi o percentual legalmente previsto no instrumento celetista, ou seja, o mínimo de 50% (cinquenta por cento). Depois disso, devemos calcular o valor da média, que deve ser somada ao valor do salário e, a partir daí, servir de base de cálculo para as duas parcelas do 13º. Você foi capaz de assimilar esse cálculo? Muito bom! Então, você vai, agora, acompanhar uma situação do pagamento do 13º salário e do adicional de periculosidade. Para isso, vamos imaginar que um trabalhador foi contratado em 21/5/2016 e o seu salário, no mês de dezembro, era de R\$ 1.950,00, acrescidos do adicional de periculosidade. Com essas informações, vamos calcular ambas as parcelas do 13º?

a) Adicional de periculosidade:  $R\$ 1.950,00 \times 30\% = R\$ 585,00$

b) Valor da primeira parcela do 13º:  $R\$ 1.950,00 + R\$ 585,00 = R\$ 2.535,00 \div 2 = \mathbf{R\$ 1.267,50}$

c) Segunda parcela do 13º:  $R\$ 1.950,00 + R\$ 585,00 = R\$ 2.535,00$

d) INSS:  $R\$ 2.535,00 \times 9\% = R\$ 228,15$

e) IRRF:  $R\$ 2.535,00 - R\$ 228,15 = R\$ 2.306,85 \times 7,5\% = R\$ 173,01 - R\$ 142,80 = R\$ 30,21$

f) Valor da segunda parcela do 13º:  $R\$ 2.535,00 - R\$ 1.267,50 - R\$ 228,15 - R\$ 30,21 = \mathbf{R\$ 1.009,14}$

Então? Teve dificuldade? Perceba que o adicional de periculosidade equivale a 30% (trinta por cento) sobre o salário-base do empregado e, assim como o valor do 13º salário, sofre incidência dos encargos sociais do INSS e do IRRF.

Agora, para finalizar, vamos ver outra situação envolvendo o adicional de insalubridade? Determinado empregado foi contratado em 13/1/2016 e recebe um adicional de insalubridade de 40%, classificado pelo grau máximo, sendo que o seu salário no mês de dezembro foi de R\$ 6.500,00. Vamos calcular os valores da primeira e a da segunda parcelas do 13º salário desse funcionário?

a) Adicional de insalubridade:  $R\$ 937,00 \times 40\% = R\$ 374,80$  (40% do salário mínimo/2017)

b) Valor da primeira parcela do 13º:  $R\$ 6.500,00 + R\$ 374,80 = R\$ 6.874,80 \div 2 = \mathbf{R\$ 3.437,40}$

c) Segunda parcela do 13º: R\$ 6.500,00 + R\$ 374,80 = R\$ 6.874,80

d) INSS: R\$ 5.531,31 × 14% = R\$ 774,38

e) IRRF: R\$ 6.874,80 – R\$ 877,24, teto máximo de desconto para o INSS = R\$ 5.997,56 × 27,5% = R\$ 1.649,32 – R\$ 869,36 = R\$ 779,97

f) Valor da segunda parcela do 13º: R\$ 6.874,80 – R\$ 3.437,40 – R\$ 877,24 – R\$ 853,89 = R\$ 1.975,07

Nesse caso, o adicional de insalubridade foi incorporado ao cálculo do 13º salário, lembrando que esse adicional deve levar em conta o salário mínimo vigente.

Ótimo! Você acaba de aprender a calcular as férias, tendo também estudado as particularidades do 13º salário, assim como o cálculo da primeira e da segunda parcelas do 13º. Recomendo que refaça novamente todos os exercícios, assimilando os resultados deles. A persistência e a repetição levarão ao entendimento desse conteúdo.

## Sem medo de errar

Vamos voltar à situação apresentada no CSC, quando a empresa Barbárvore Folhas Verdes Ltda. trouxe algumas dúvidas? Pedro Enxuto já está atendendo a um dos empregados dessa empresa, o Sr. Justas Correias, que precisa preparar a sua equipe para a ausência de alguns empregados. Por isso, ele está adiantando algumas informações para a tomada de uma decisão futura, com os demais superiores da companhia. Ele precisa que lhe seja apresentada uma prévia do cálculo de férias de um de seus subordinados, que tem um saldo de 30 dias e um salário mensal de R\$ 3.450,00. Para responder esse questionamento, Pedro Enxuto deveria ter feito os seguintes cálculos:

a) Salário mensal: R\$ 3.450,00

b) Terço constitucional: R\$ R\$ 3.450,00 ÷ 3 = R\$ 1.150,00

c) Total das férias: R\$ R\$ 3.450,00 + R\$ 1.150,00 = R\$ 4.600,00

d) INSS:  $R\$ 4.600,00 \times 14\% = R\$ 644,00$

e) IRRF:  $R\$ 4.600,00 - R\$ 644,00 = R\$ 3.956,00 \times 22,5\% = R\$ 890,10 - R\$ 636,13 = R\$ 253,97$

f) Férias a receber:  $R\$ 4.600,00 - R\$ 644,00 - R\$ 253,97 =$   
**R\$ 3.702,03**

Assim, a prévia de férias a ser apresentada aos membros da diretoria da Barbárvore Folhas Verdes envolverá o valor líquido de férias de R\$ 3.808,98.

O segundo caso trata de uma situação em que o empregado recebeu a primeira parcela do 13º salário com o valor de R\$ 1.800,00 no mês de fevereiro, por ocasião das suas férias. No mês de abril daquele ano, a empresa concedeu aos seus empregados um reajuste de 12,82%, e o Sr. Justas Correias quer saber qual será o valor da segunda parcela do 13º salário. Vamos ao cálculo dessa situação.

a) Primeira parcela 13º: R\$ 1.800,00

b) Salário mensal:  $R\$ 1.800,00 \times 2 = R\$ 3.600,00$

c) Reajuste salarial de 12,82%:  $R\$ 3.600,00 \times 12,82\% = R\$ 461,52$

d) Novo salário mensal:  $R\$ 3.600,00 + R\$ 461,52 = R\$ 4.061,52$

e) INSS:  $R\$ 4.061,52 \times 14\% = R\$ 568,61$

f) IRRF:  $R\$ 4.061,52 - R\$ 568,61 = R\$ 3.492,91 \times 15\% = R\$ 523,94 - R\$ 354,80 = R\$ 169,13$

g) Valor da segunda parcela do 13º salário:  $R\$ 4.061,52 - R\$ 1.800,00 - R\$ 568,61 - R\$ 169,13 =$  **R\$ 1.523,78**

Assim, o valor da segunda parcela do 13º salário será de R\$ 1.523,78.

Com esses cálculos, terminamos o produto da Unidade 2 (folha de pagamento), tendo apresentado diversos acréscimos e descontos, que são feitos no holerite dos trabalhadores.

### Particularidades do 13º nas férias

#### Descrição da situação-problema

A empresa Belas Artes Entretenimento Ltda. está com dificuldade em realizar alguns pagamentos provenientes da folha de pagamentos, entre eles, destaca-se o do empregado Samuel Venâncio Silva, que recebeu o adiantamento da primeira parcela do 13º salário no mês de abril de 2016, na ocasião das suas férias. Naquela época, esse empregado recebia por hora trabalhada o valor de R\$ 18,00. Agora, tendo em vista a proximidade do mês de dezembro de 2016, a empresa precisa calcular o valor da segunda parcela do 13º. Em virtude de um reajuste salarial, o salário de Samuel Venâncio passou a ser de R\$ 21,00 por hora. Você foi chamado para realizar esse cálculo. Você consegue apresentar esse valor da segunda parcela do 13º salário?

#### Resolução da situação-problema

Para apresentar esse valor à empresa Belas Artes Entretenimento Ltda., separe as informações e siga os passos a seguir.

- Salário mensal abril/2016:  $R\$ 18,00 \times 220 \text{ horas} = R\$ 3.960,00$
- Primeira parcela 13º:  $R\$ 3.960,00 \div 2 = R\$ 1.980,00$
- Salário mensal dezembro/2016:  $R\$ 21,00 \times 220 \text{ horas} = R\$ 4.620,00$
- INSS:  $R\$ 4.620,00 \times 14\% = R\$ 646,80$
- IRRF:  $R\$ 4.620,00 - R\$ 646,80 = R\$ 3.973,20 \times 22,5\% = R\$ 893,97 - R\$ 636,13 = R\$ 257,84$
- Valor da segunda parcela do 13º salário:  $R\$ 4.620,00 - R\$ 1.980,00 - R\$ 646,80 - R\$ 257,84 = \mathbf{R\$ 1.735,36}$

Assim, o valor da segunda parcela do 13º salário será de R\$ 1.735,36.

## Faça valer a pena

**1.** Um empregado foi contratado para trabalhar em uma jornada normal de trabalho como operador de processo industrial no dia 14/1/2016, em uma grande indústria metalúrgica, com um salário hora de R\$ 15,00. Suas atividades são perigosas, por isso recebe o respectivo adicional de periculosidade. Neste mês de novembro/2016, irá receber a sua primeira parcela do 13º salário.

Aponte dentre as alternativas abaixo a única correta, que represente o valor da primeira parcela do 13º salário:

- a) R\$ 2.310,00
- b) R\$ 2.145,00
- c) R\$ 2.000,00
- d) R\$ 4.620,00
- e) R\$ 4.290,00

**2.** Quanto à remuneração e ao abono de férias, será facultada a todos os empregados a possibilidade de converter 1/3 das férias a que terão direito em abono pecuniário, no valor equivalente à remuneração devida, devendo ser pago com o valor das férias a receber.

Em se tratando de abono pecuniário, aponte a única alternativa correta:

- a) Ele deve ser pago com as férias, até o dia do início do gozo de férias.
- b) No pagamento das férias, haverá incidência apenas do FGTS sobre o abono pecuniário.
- c) Ele deve ser requisitado dentro do período de 30 dias que antecede a saída de férias.
- d) Sobre o abono pecuniário, não terá incidências do INSS, FGTS e também do IRRF.
- e) Ele deve ser requerido dentro do período concessivo, em um prazo de 15 dias.

**3.** O 13º salário, que também é conhecido como gratificação natalina, foi instituído pela Lei nº 4.090/1965, alterado pela Lei nº 4.749/1965 e regulamentado pelo Decreto nº 57.155/1965, sendo devido a todos os empregados rurais, urbanos e domésticos, devendo ser pago em duas parcelas.

A respeito do 13º salário, aponte a única alternativa correta:

- a) O pagamento da primeira parcela 13º salário deve ocorrer até o 20 do mês de novembro.
- b) A apuração do 13º salário leva em consideração o computo das faltas não justificadas.
- c) O pagamento do 13º salário será integral para todo empregado admitido após o dia 17 de janeiro de cada ano.
- d) O valor do 13º salário corresponderá à fração de  $1/11$  avos da remuneração devida no mês de dezembro, por cada ano de serviço.
- e) Haverá incidência dos encargos sociais, para o cálculo da primeira parcela do 13º salário.

# Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 605, de 7 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L0605.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.** Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4749.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, e da outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.137, de 27 de dezembro de 1990.** Define crimes contra a ordem tributária, econômica e contra as relações de consumo e, dá outras providências. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/lei8137.htm>>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.097/2000, de 19 de dezembro de 2000.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm)>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei 13.149, de 21 de julho de 2015.** Altera a Lei nº 11.482, de 31 de maio de 2007, para dispor sobre os valores da tabela mensal do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física; Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988; Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, e Lei nº 10.823, de 19 de dezembro de 2003. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13149.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13149.htm)>. Acesso em: 13 maio 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

..... **Decreto-Lei nº 3.048, de 6 de maio de 1999.** Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

..... **Decreto-Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

..... **Decreto nº 57.155, de 3 de novembro de 1965.** Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/d57155.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d57155.htm)>. Acesso em: 20 maio 2017.

..... **Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009.** Disponível em: <[http://www.trtpst.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510\\_09.html](http://www.trtpst.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P1510_09.html)>. Acesso em: 20 maio 2017.

..... **Resolução Conselho Federal de Medicina nº 1.658, de 20 de dezembro de 2002.** Normatiza a emissão de atestados médicos e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1658\\_2002.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/CFM/2002/1658_2002.htm)>. Acesso em: 23 maio 2017.

..... **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 342.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-342](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342)>. Acesso em: 13 maio 2017.

..... **Instrução Normativa RFB – Receita Federal do Brasil nº 936, de 5 de maio de 2009.** Dispõe sobre o tratamento tributário relativo a valores pagos a título de abono pecuniário de férias. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=15897>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

..... **Instrução Normativa RFB – Receita Federal do Brasil nº 1.500 de 29 de outubro de 2014.** Dispõe sobre normas gerais de tributação relativas ao Imposto sobre a Renda das Pessoas Físicas. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?idAto=57670>>. Acesso em: 2 jun. 2017.

CRISTALDO, Heloisa. Operação resgata 8 trabalhadores em situação análoga à escravidão no Tocantins. **Agência Brasil.** 3 abr. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-04/operacao-resgata-oito-trabalhadores-em-situacao-analoga-escravidao>>. Acesso em: 13 maio 2017.

DIÁRIO das Leis. Tabela de incidência de INSS, FGTS e IRF sobre pagamentos a empregados. Disponível em: <[http://www.diariodasleis.com.br/tabelas/tabela\\_incidencia/tabela\\_de\\_incidencia\\_inss\\_fgts\\_irrf.pdf](http://www.diariodasleis.com.br/tabelas/tabela_incidencia/tabela_de_incidencia_inss_fgts_irrf.pdf)>. Acesso em: 13 maio 2017.

FGTS. Quando sacar o FGTS. Disponível em: <[http://www.fgts.gov.br/trabalhador/quando\\_sacar\\_o\\_fgts.asp](http://www.fgts.gov.br/trabalhador/quando_sacar_o_fgts.asp)>. Acesso em: 13 maio 2017.

FOLHA de S.Paulo. **8 pontos para entender a reoneração da folha de pagamentos.** 1 set. 2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/09/1676286-8-pontos-para-entender-a-reoneracao-da-folha-de-pagamentos.shtml>>. Acesso em: 13 maio 2015.

RECEITA Federal. **Manual do imposto sobre a renda retido na fonte**. Disponível em: <<https://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/dirf-declaracao-do-imposto-de-renda-retido-na-fonte/arquivos-mafon/mafon-2016.pdf>>. Acesso em: 13 maio 2017.

RH no quadro - cálculo de férias. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=ogE6JN56f5Q>>. Acesso em: 20 maio 2017.

SILVA, Flávio. **Ponto eletrônico**: 16 perguntas e respostas sobre a Portaria 1510/2009. Grupo Ortep. 10 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.ortep.com.br/gestao-do-acesso/ponto-eletronico-15-perguntas-e-respostas-sobre-a-portaria-1510/>>. Acesso em: 23 maio 2017.



# Contrato de trabalho

### Convite ao estudo

Olá, meu querido aluno, seja muito bem-vindo a esta terceira unidade. Como o tempo passa rápido quando estamos neste processo de aprendizagem, não é mesmo?

Com certeza, após ter passado pelas Unidades 1 e 2, você está muito mais preparado e confiante para se desenvolver ainda mais, já que o conhecimento não tem limite. Observe quanto você já aprendeu, a contar do seu primeiro dia até agora. Percebeu alguma mudança? Você não é mais o mesmo, pode acreditar, pois agora sabe de muitas coisas relacionadas ao departamento de pessoal, o que significa que está adquirindo maturidade profissional.

Agora que já temos uma base consolidada a respeito dos proventos e também dos descontos que são inerentes à folha de pagamento, vamos aprender, na Seção 3.1, as rotinas da admissão dos empregados, conhecer a documentação necessária para consolidar a contratação dos trabalhadores, desde que devidamente selecionados, passando pela assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e demais aspectos legais, o Registro dos Empregados, que pode ser realizado em fichas, livros ou em sistemas eletrônicos, bem como pela abertura da conta por meio do PIS/PASEP/NIS/NIT e a vinculação da conta do FGTS. Na Seção 3.2 vamos tratar das obrigações da empresa, como o Caged, Rais e o FGTS. Por fim, na Seção 3.3, vamos debater as particularidades do Contrato de Trabalho Temporário e o Contrato de Estágio.

Para tanto, acompanharemos as atividades realizadas pela empresa Contabilidade Gringotes Ltda., localizada no centro

da cidade de Rio Vermelho. Além de outras atribuições, essa contabilidade é responsável pela elaboração das admissões, contratos de trabalho e pelo fechamento da folha de pagamento. O Sr. Silvio Mattos é um dos coordenadores da contabilidade, distribuindo as tarefas entre o seu time, cobrando os resultados, controlando o tempo de entrega e verificando a qualidade do resultado. Essa equipe é composta por alguns analistas, que teremos a oportunidade de auxiliar. Então vamos em frente!

# Seção 3.1

## Admissão

### Diálogo aberto

A Contabilidade Gringotes é uma das mais importantes da cidade de Rio Vermelho, possui uma cartela de clientes destacável, sendo alguns muito exigentes. Uma das empresas, por meio do seu representante, o Sr. Tiago Santos, comparece à Gringotes com alguns questionamentos. Diego Rocha, um dos analistas da contabilidade, foi indicado pelo Sr. Silvio Matos, o coordenador da contabilidade, para atender o cliente, já que o assunto faz parte da sua rotina. Por favor, ajude-o nessa tarefa, solucionando as dúvidas a seguir, de Tiago Santos

a) Em face da necessidade da contratação imediata de novos empregados para atender à demanda produtiva, sabendo que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento obrigatório para essas efetivações, será possível realizar a contratação de algum empregado que não tenha esse documento? Qual é o prazo máximo para que a empresa processe todas as anotações relativas ao contrato de trabalho? Existe algum pré-requisito, a respeito da CTPS, a ser cumprido perante o empregado?

b) Você precisa fazer uma admissão de um trabalhador para uma das empresas-clientes da Contabilidade Gringotes Ltda., retirando todas as informações necessárias deste pequeno texto, mas, atenção, não deixe faltar nem um dado.

Roberto Justus da Silva foi selecionado em uma das entrevistas de emprego realizadas pela responsável do RH da empresa. Estava disputando uma vaga para analista financeiro sênior, tendo alcançado uma das melhores colocações na disputa desse cargo. A Finance Money S.A. é uma grande empresa do ramo financeiro, com uma cartela de clientes muito interessante e lucrativa, localizada no centro de São Paulo, capital, na Avenida Paulista, 7.500, no bairro Jardim Paulista, local da sua sede. Encontra-se registrada sob a inscrição estadual 123.40089.037-001 e sob o CNPJ 16.789.456/0001-99. Seu primeiro dia de trabalho será no

dia 3 de julho de 2017, recebendo como número registro único 90787, com um salário de R\$ 9.550,00. Pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), será possível identificar o Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) desse cargo com o número 2525-45.

Agora preencha a página da CTPS, conforme modelo apresentado na Figura 3.1.

Figura 3.1 | Preenchimento da CTPS

**CONTRATO DE TRABALHO**

Empregador.....  
.....

CNPJ/MF .....

Rua ..... N° .....

Município ..... Est. ....

Esp. do estabelecimento.....

Cargo .....

..... CBO n° .....

Data admissão..... de ..... de .....

Registro n° ..... Fls./Ficha .....

Remuneração especificada.....  
.....  
.....

Ass. do empregador ou a rogo c/test.

1° ..... 2° .....

Data saída ..... de ..... de .....

Ass. do empregador ou a rogo c/test.

1° ..... 2° .....

Com. Dispensa CD n° .....

Fonte: adaptada de <<http://www.lalabee.com.br/duvidas/como-preencher-a-carteira-de-trabalho-da-empregada-domestica/>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

## Não pode faltar

Meu caro aluno, muito bom que continue empenhado neste estudo, você chegou a uma das etapas mais importantes da administração de pessoal, o momento da admissão dos trabalhadores, oportunidade em que algumas formalidades precisam ser realizadas para que o empregado possa iniciar sua história profissional na empresa.

Antes de chegar a este momento, as sociedades empresariais, em sua maioria, adotam um processo seletivo para escolher, dentre os candidatos à vaga de emprego, aqueles que possuem maior possibilidade de adaptação e retorno para o empregador. Fazem parte deste processo seletivo: os testes psicotécnicos, testes práticos, dinâmicas entre grupos e entrevistas de emprego. Dentre essas etapas, vamos destacar a entrevista de emprego, que pode ser: técnica, que avalia o conhecimento técnico de alguma área específica, por exemplo, para a função de soldador, analisa-se o conhecimento do candidato sobre essa atividade, até mesmo com testes práticos, se for o interesse do empregador, bem como a sua experiência no desempenho desta função, e/ou comportamental, cuja avaliação consiste no desempenho do candidato frente a situações parecidas com aquelas a serem vivenciadas na posição a ser ocupada, além da própria cultura da empresa.



### Refleta

As empresas devem buscar a todo instante uma relação respeitosa com as pessoas, antes mesmo da contratação, justamente porque entendem que a captação de pessoas deve começar pelo encantamento do candidato, com o objetivo de escolher a pessoa certa para o lugar certo. Esse tipo de pensamento só deve ser aplicado nas grandes corporações ou pode ser aplicado até mesmo nas pequenas e médias empresas?

As entrevistas de emprego, ou de seleção, como também são conhecidas, podem ser realizadas pelo setor de recursos humanos (RH), pela liderança (geralmente da área que possui a vaga), pelo departamento de pessoal (empresas que não possuem uma área de recrutamento) ou pelo próprio dono da empresa (pequenas e microempresas). Quando falamos em captação de pessoas para determinada posição (cargo e local de trabalho), você precisa ter em mente que o candidato pode ter origem externa (aquele que está disponível no mercado de trabalho, o desempregado, que está fora da estrutura empresarial e plenamente disposto para uma nova contratação ou, ainda, que não esteja disponível (que esteja trabalhando), mas tenha interesse em mudar de empresa) ou interna (quando o empregado daquela empresa que possui uma vaga disponível pode se candidatar, desde que tenha as qualificações

exigidas pela contratação, ou seja, o empregado quer mudar de função dentro da organização em que já trabalha).



## Assimile

A captação de candidatos, também denominada de **recrutamento**, usualmente se apresenta de duas formas:

- **Recrutamento interno:** traz uma gama considerável de vantagens, por ser: rápido (porque o candidato já está disponível para a atividade); econômico (porque não há perda de tempo em etapas na busca do candidato externo); confiável (porque o candidato já está habituado à cultura da empresa) e motivacional (porque motiva os demais empregados a encararem essa possibilidade como uma ascensão profissional).
- **Recrutamento externo:** é muito mais oneroso, pois demanda um tempo considerável para disponibilizar as vagas em anúncios (jornais), contratar empresas de recrutamento de mão de obra e buscar candidatos por meio de indicações de outras empresas e até mesmo dos próprios empregados. Isso gera outras desvantagens, já que o candidato não é conhecido, sendo necessário o tempo de adaptação à cultura daquela organização e ao próprio ambiente de trabalho.

Caso você tenha a oportunidade de entrevistar algum candidato a uma vaga de trabalho, geralmente, as organizações já possuem algum tipo de repertório a ser seguido, porém, não havendo esse padrão, lembre-se de destacar os valores dessa companhia e as principais características dessa organização, além de ressaltar a sua missão e visão. Lembre-se também de encantar o seu candidato, de modo que ele se sinta motivado em fazer parte dessa companhia. Você deve ouvir atentamente o candidato, mostrando-se interessado no que ele está dizendo. Dessa forma, procure instigá-lo a falar das suas principais qualidades, dos pontos negativos e positivos que ele tem, dos trabalhos realizados, do seu histórico profissional, do motivo das suas rescisões anteriores, assim como de que forma ele pode contribuir com a empresa e o que ele espera dela. Outro fato de extremo interesse para a contratação é descobrir aquilo que o candidato não quer dizer, por meio da busca dos valores e das

suas emoções. Para isso, procure indagar sobre a vida dele, da adolescência até a fase adulta, do valor do trabalho, do que muda se está ou não empregado, do relacionamento com os líderes, das suas queixas nos antigos empregos, do que acha de trabalhar em horas extras e fins de semana, pois isso vai levar a conhecer ainda mais o seu candidato, dando maior segurança de que você está contratando a pessoa correta.

A seleção de pessoas está na capacidade de escolher a pessoa certa para o cargo certo, o que significa distinguir dentre os recrutados aqueles que estão mais aptos a ocupar os cargos de maior visibilidade e eficiência.

Entretanto, após as entrevistas, o candidato selecionado já pode começar, imediatamente, a trabalhar? A resposta é não. À medida que o candidato tiver passado por essa e pelas outras etapas de classificação, ele será encaminhado para a realização do Exame Médico Admissional, que se encontra previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual estabelece que será obrigatória a realização de exame médico, por conta do empregador, nas situações de admissão, demissão e de forma periódica (BRASIL, 1943, art. 168). A CLT também ensina que outros tipos de exames complementares poderão ser solicitados, a critério médico, com objetivo de apurar a capacidade e aptidão mental e física dos trabalhadores, diante da tarefa a ser desempenhada (BRASIL, 1943, art. 168, § 2º); conforme o risco da atividade e o tempo de exposição, o Ministério do Trabalho irá determinar a periodicidade da realização de exames médicos (BRASIL, 1943, art. 168, § 3º); deverá ser mantido pelos empregadores, nos seus estabelecimentos, todo o material necessário à prestação de primeiros-socorros, conforme o risco da atividade desempenhada (BRASIL, 1943, art. 168, § 4º); todos os resultados de cada um dos exames realizados pelo empregado serão comunicados aos trabalhadores, inclusive o exame complementar, plenamente de acordo com os preceitos médicos (BRASIL, 1943, art. 168, § 5º). Será também exigido o exame toxicológico de forma prévia à admissão e na ocasião do desligamento, para os casos de motoristas profissionais, sendo garantido o direito à contraprova nos casos de resultado positivo, bem como a descrição quanto ao

resultado. Esse exame deve ter um prazo de detecção mínimo de 90 dias, específico para substâncias psicoativas (produto químico que provoca alterações no sistema nervoso central) e que causem dependência ou que comprovadamente comprometam a capacidade de direção (BRASIL, 1943, art. 168, § 6º e § 7º). A Norma Regulamentadora 7, precisamente no item 7.4.3.1, prevê que o Exame Médico Admissional deve ser realizado antes que o candidato assuma as suas atividades. Estando apto ao trabalho no exame admissional, já acabaram os trâmites a serem organizados pela empresa empregadora? A resposta é não. Uma vez aprovado no Exame Médico Admissional, o que é conferido por meio de um Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), será realizada anotação na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Vamos destacar, agora, um dos documentos mais importantes nas relações trabalhistas, a **CTPS**. Trata-se de um instrumento de uso obrigatório para o exercício de qualquer tipo de emprego no país e que deve ser, obrigatoriamente, apresentada ao empregador mediante recibo, o qual terá um prazo improrrogável de 48 horas para que possa realizar todas as anotações necessárias, como a admissão, a remuneração e as condições especiais, caso existam. Essa anotação pode ser realizada por meio manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções do Ministério do Trabalho e do Emprego (BRASIL, 1943, art. 13 e art. 29). A CTPS será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou mediante a realização de convênios com entidades estaduais ou municipais, sendo que na impossibilidade da realização desse tipo de convênio, isso poderá ser feito pelos sindicatos (BRASIL, 1943, art. 14). Essa CTPS deve conter fotografia 3x4; nome, filiação, data e local de nascimento e assinatura; nome, idade e estado civil dos dependentes; no caso de o trabalhador ser estrangeiro, deve conter anotação do número da naturalização ou data de chegada ao país (BRASIL, 1943, art. 16). Aos estrangeiros, tanto os naturalizados quanto aqueles em diversas situações de visto temporário, permanentes, os que se enquadrem em acordos, situação de asilo ou refúgio, sendo enquadrados nos critérios exigidos, poderão solicitar a CTPS Estrangeiro, uma vez que há um sistema de controle digital que permite o controle da mão de obra estrangeira e impede a utilização de carteiras falsas. A anotação referente à remuneração

deve indicar o salário, seja em dinheiro ou em utilidades (prestações *in natura* como alimentação, vestuário e habitação), assim como as gorjetas (BRASIL, 1943, art. 29, § 1º).

Diante desse quadro, você pode perguntar: quando as anotações na CTPS devem ser feitas? Essas anotações na CTPS deverão ser realizadas na data-base; por solicitação do empregado; nos casos de rescisão contrato de trabalho e diante da necessidade de comprovação perante a previdência social (BRASIL, 1943, art. 29, § 2º), sendo que a ausência de anotação da CTPS pelo empregador poderá acarretar a lavratura de um auto de infração pelo fiscal do trabalho, para que a empresa tome as medidas necessárias para a correção dessa ausência (BRASIL, 1943, art. 29, § 3º).

Sobre esse assunto vale destacar que será extremamente proibido ao empregador realizar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS, sob pena de multa igual à metade do salário mínimo regional (BRASIL, 1943, art. 29, § 4º e § 5º). E se houver algum acidente de trabalho com o empregado? Deve haver o registro na sua CTPS? Exato, deve haver a respectiva anotação, mas ela será, obrigatoriamente, anotada pela previdência social (Brasil, 1943, art. 30). E se o candidato tiver passado em todas as etapas do processo seletivo, inclusive sendo aprovado no Exame Médico Admissional e não tiver a CTPS? Ele não deve ser admitido? Pergunta muito interessante, pois, nesses casos, o candidato pode ser admitido, sim, porém, essa situação deve ser regularizada dentro de um período de até 30 dias, devendo a empresa permitir o comparecimento do agora empregado ao posto de emissão da CTPS, sem prejuízo dos salários (BRASIL, 1943, art. 13, § 3º). O empregador deverá ainda disponibilizar ao empregado um documento no ato da sua admissão contendo a respectiva data, bem como a natureza do trabalho, o salário e a forma do seu pagamento. Caso esse empregado seja demitido e ainda não possua a sua CTPS, o empregador deve fornecer atestado em que conste o seu histórico empregatício nessa empresa (BRASIL, 1943, art. 13, § 4º). Quanto ao preenchimento do contrato de trabalho na CTPS, observe o Quadro 3.1:

### Quadro 3.1 | Carteira de Trabalho

CONTRATO DE TRABALHO	
Empregador .....	Preencher com os dados do empregador, com a possibilidade de usar um carimbo ou até mesmo uma etiqueta.
CNPJ/MF .....	
Rua ..... Nº .....	
Município ..... Est. .... Esp. do Estabelecimento .....	
Cargo .....	Dados de admissão do empregado: Cargo, CBO, Data de Admissão, Registro/Ficha.
Data admissão ..... de ..... de ..... Registro nº ..... Fis/Ficha .....	
Remuneração especificada .....	Valor do Salário a ser pago e assinatura do empregador.
Ass. do empregador ou a rogo c/test. ....	No caso da rescisão do empregado, estes campos deverão ser preenchidos.
1º ..... 2º .....	
Data saída ..... de ..... de .....	
Ass. do empregador ou a rogo c/test. ....	
1º ..... 2º .....	
Com. Dispensa CD nº .....	

Fonte: elaborado pelo autor.

Veja que o preenchimento é muito simples, bastando completar com os dados iniciais do empregador, como o seu nome, os dados do seu registro, como o CNPJ/MF ou simplesmente CNPJ, que é o Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, do Ministério da Fazenda. Caso seja empregador autônomo, empregador doméstico ou relacionado à construção civil, ele deve informar o Cadastro Específico do INSS (CEI), sendo utilizado para pessoas físicas, porém, atribuindo as mesmas condições de uma empresa, para que possa exercer a sua atividade profissional. Deve também inserir o endereço, o município e o Estado em que atua e especificar o estabelecimento, como comércio, indústria, fazenda, casa de praia, bem como a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), que foi instituída pela Portaria nº 397, a fim de destacar as ocupações no mercado de trabalho, com objetivo classificatório e de uniformização administrativa.

Na CTPS também devem ser inserida data de admissão, número do registro (matrícula) da empresa ou indicação da ficha do trabalhador. Além disso, é necessário destacar o valor do salário e inserir a assinatura do empregador. Quando ocorrer o desligamento do trabalhador, também deve ser anotada na CTPS a data do último dia de trabalho e as alterações de salário, do período de férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e anotações gerais.



Sobre o preenchimento da CTPS, consulte o link abaixo.

XERPA. Como preencher a carteira de trabalho de um novo funcionário?  
Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=-d8aWMe\\_Zqc](https://www.youtube.com/watch?v=-d8aWMe_Zqc)>.  
Acesso em: 24 jun. 2017.

Essas anotações são muito importantes para o trabalhador, pois servirão de prova para todas as questões que envolverem esse tipo de exigência, como nos casos de processos na Justiça do Trabalho, perante a previdência social para os casos de declaração dos dependentes e para os casos de indenização por acidente de trabalho (BRASIL, 1943, art. 40).

Vamos, agora, aprender sobre o registro dos empregados, que é obrigatório para todos os trabalhadores brasileiros no Brasil. Você sabia que o empregador não pode exigir documento discriminatório, que possa dificultar a contratação do trabalhador? Por exemplo, na contratação de uma trabalhadora, por ser uma mulher, a empresa decide exigir declaração de que ela é estéril. Absurdo não é mesmo? Pois é, esse é um dos exemplos de que o empregador não pode fazer exigência alguma com esse tipo de intuito, qual seja, de caráter discriminatório. Essa tratativa está de acordo com a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 41/2007, sendo proibida a exigência de qualquer tipo de documento que venha a discriminar ou a impedir a contratação ou a continuidade da relação de emprego, por exemplo, certidão negativa de reclamatória trabalhista, perícias negativas de doença, laudos médicos que avaliam a capacidade física e mental, atestados que comprovem não ter doença infecciosa alguma ou declaração de que o homem e a mulher são estéreis. O registro dos empregados deve ser aplicado em todas as atividades, obrigatoriamente, pelo empregador, podendo ser utilizadas fichas de registros, livros ou sistema eletrônico, em conformidade com as orientações do Ministério do Trabalho (Brasil, 1943, art. 41). Esse registro deve conter: a) nome do empregado, data de nascimento, filiação, nacionalidade e naturalidade; b) número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); c) número do Programa de Integração Social (PIS) ou do Programa de Formação

do Patrimônio do Serviço Público (Pasep); d) data de admissão; e) cargo e função; f) remuneração; g) jornada de trabalho; h) férias e i) acidente do trabalho e doenças profissionais, quando houver. Esse tipo de cadastro, precisamente o eletrônico, é o mais utilizado pelas empresas, contudo, esses dados devem sempre ser atualizados e seguir uma ordem sequencial. Deve ser assegurado que, na possibilidade de ocorrer uma fiscalização pelos fiscais do trabalho, eles tenham o pleno acesso às informações dos empregados dos últimos 12 meses, sempre que forem requeridos, por meio de impressão de relatório ou por meio magnético, como o uso de fichas de admissão.



## Exemplificando

Segue o exemplo de uma ficha de admissão, que deve ser preenchida, além de ter, anexado a ela, os documentos para admissão, que deverão ser arquivados para guarda, controle e manutenção.

Quadro 3.2 | Ficha e documentos necessários para a admissão

<b>FICHA DE ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS</b>	
EMPRESA:	_____
Funcionário (a):	_____
Data Admissão: ____/____/____	Função: _____
Salário: R\$ _____	PGTO: ( ) hora ( ) dia ( ) mês
Endereço _____	Nº: _____
Bairro: _____	Cidade: _____
Cep.: _____	Estado: _____
Data Nascimento: ____/____/____	Local Nasc.: _____
UF: _____	RG Nº: _____
Órgão Emissor _____	UF: _____
Cart. de Trab. N.º _____	Série _____
PIS _____	CPF nº _____
Fone: ( ) _____	Título de Eleitor Nº: _____
Zona: _____	Seção: _____
Filiação: Pai _____	Mãe: _____
Cônjuge: _____	Data Nasc: ____/____/____
Nome dos Dependentes (filhos):1 _____	Data Nasc: ____/____/____
Nome dos Dependentes (filhos):2 _____	Data Nasc: ____/____/____
<b>DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A ADMISSÃO</b>	
- Carteira de Trabalho; Atestado médico admissional; Cópia do RG, CPF, Título de eleitor, Carteira de Reservista, Certidão de Nascimento (se solteiro); Comprovante de Vacinação dos filhos de até 7 anos; Atestados de Frequência Escolar dos Filhos entre 7 e 14 anos de Idade; Cartão do PIS (se não for o primeiro emprego); Comprovante de Escolaridade; 01 Foto 3 X 4; Cópia das Certidões de Nascimento dos filhos menores de 24 anos(se houver) e Comprovante de Residência.	

Fonte: elaborado pelo autor.

Quando o trabalhador tira a CTPS pela primeira vez, deve ocorrer o cadastro no Programa de Integração Social (PIS), para todo trabalhador de empresa privada, ou no cadastro do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), para todo trabalhador de empresa pública, ambos com a missão de contribuir com o abono, com o seguro-desemprego, além de servir como forma de proteção do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de complementação de renda dos trabalhadores. Agora, se o cadastramento do PIS não ocorrer por meio de uma das Secretarias Regionais do Trabalho, no ato da emissão da CTPS, o empregador será obrigado a efetuar o cadastro do trabalhador logo após a sua admissão, mediante o preenchimento de um formulário exclusivo da Caixa Econômica Federal (CEF), conhecido como Documento de Cadastramento do Trabalhador (DCT) no PIS. No caso do PASEP, o trabalhador deve procurar o Banco do Brasil e solicitar a sua vinculação por meio da apresentação de todos os atos constitutivos (lei, decreto, ata etc.). No que se refere ao Número de Identificação Social (NIS), trata-se de um cadastro de responsabilidade da CEF para possibilitar a identificação do trabalhador nos mais variados tipos de cadastro, assim como na identificação dos beneficiários de alguns programas sociais. É uma forma muito mais ágil de realizar o cadastro dos empregados de uma única vez, por meio de um lote, sem que tenha a exigência do cadastro individual. Já quanto ao Número de Inscrição do Trabalhador (NIT), trata-se da possibilidade de cadastrar o cidadão no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) – exclusivamente para quem não possui o PIS, PASEP ou NIS. Pode ser feito na condição de filiado (que será aquele que adere à contribuição obrigatória ao INSS ou por opção, cuja idade mínima é de 16 anos) ou não filiado (que será para o menor de 16 anos ou para quem precisa se inscrever sem necessariamente contribuir, como tutores, curadores e beneficiários).

Já que nosso assunto é registro, não podemos deixar de destacar o processo de informatização dos registros dos trabalhadores, pelo sistema eSocial. Em que se baseia esse sistema? Veja a definição contida no Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.



O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por: I - escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; II - aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e III - repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração. (BRASIL, 2014, art. 2º)

A tendência é que todos os empregados sejam registrados no eSocial, sendo que hoje esse cadastro é obrigatório apenas para o trabalhador doméstico.

#### Pesquise mais

Conheça mais detalhes sobre o eSocial no site específico.

ESOCIAL. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o>>. Acesso em: 4 jul. 2017.

Ótimo, você conseguiu finalizar esta Seção 3.1, agora vamos aos exercícios e ver se conseguiu assimilar o que aprendeu.

### Sem medo de errar

Oi, aluno. Conseguiu acompanhar os conteúdos apresentados nesta seção? Nesta aula tivemos uma folga com relação aos cálculos trabalhistas, mas isso não significa que o conteúdo dela não é importante. Por isso, vamos retomar e responder à situação enfrentada na Contabilidade Gringotes, que é uma das mais importantes da cidade de Rio Vermelho, possui uma cartela de clientes destacável, sendo alguns muito exigentes. Uma das empresas, pelo seu representante, o Sr. Tiago Santos, comparece à Gringotes com alguns questionamentos. Diego Rocha, um dos analistas da contabilidade, foi indicado pelo Sr. Silvio Matos para

atender ao cliente, já que o assunto faz parte da sua rotina. Você precisa ajudá-lo nessa tarefa respondendo a dois questionamentos.

No primeiro deles, Tiago Santos pergunta: face à necessidade da contratação imediata de novos empregados para atender à demanda produtiva, sabendo que a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é um documento obrigatório para essas efetivações, será possível realizar a contratação de algum empregado que não tenha esse documento? Qual é o prazo máximo para que a empresa processe todas as anotações relativas ao contrato de trabalho? Existe algum pré-requisito, a respeito da CTPS, a ser cumprido perante o empregado?

Diego Rocha responde que sim, será possível a contratação de empregados, mesmo que não estejam portando a CTPS, em face do que está exposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), precisamente no artigo 13, § 3º, o qual ensina que nas localidades em que não há emissão desta CTPS, será possível a admissão do trabalhador por até 30 (trinta) dias, ficando a empresa obrigada a regularizar essa situação e ainda processar todas as anotações relacionadas ao contrato de trabalho. Como pré-requisito, a empresa deve fornecer ao empregado no ato da sua admissão um documento em que conste a data de admissão, a forma de pagamento e a natureza do trabalho.

b) Você precisa fazer uma admissão de um trabalhador para uma das empresas-clientes da Contabilidade Gringotes Ltda., retirando todas as informações necessárias deste pequeno texto, mas atenção, não deixe faltar nem um dado.

Roberto Justus da Silva foi selecionado em uma das entrevistas de emprego realizadas pela responsável do RH da empresa. Estava disputando uma vaga para analista financeiro sênior, tendo alcançado uma das melhores colocações na disputa desse cargo. A Finance Money S.A. é uma grande empresa do ramo financeiro, com uma cartela de clientes muito interessante e lucrativa, localizada no centro de São Paulo, capital, na Avenida Paulista, 7.500, no bairro Jardim Paulista, local da sua cede. Encontra-se registrada sob a inscrição estadual 123.40089.037-001 e sob o CNPJ 16.789.456/0001-99. Seu primeiro dia de trabalho será no

dia 3 de julho de 2017, recebendo como número registro único 90787, com um salário de R\$ 9.550,00. Pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), será possível identificar o Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) desse cargo com o número 2525-45.

Agora preencha a página da CTPS. Veja como fica no Quadro 3.3.

Quadro 3.3 | Carteira de Trabalho preenchida

<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>	
Empregador ..	<b>Finance Money S.A.</b>
CNPJ/MF .	<b>16.789.456/0001-99</b>
Rua .	<b>Av. Paulista</b>
Nº	<b>.7.500</b>
Município .	<b>São Paulo</b>
Est .	<b>SP</b>
Esp. do Estabelecimento .	<b>Escritório</b>
Cargo .	<b>Analista Financeiro Sênior</b>
CBO nº	<b>. 2525-45</b>
Data admissão	<b>. 03 de Julho de 2017</b>
Registro nº	<b>. 90797</b>
Fls/Ficha	
Remuneração especificada.	<b>R\$ 9.500,00 (Nove mil e quinhentos reais)</b>
Ass. do empregador ou a rogo c/test.	
1º	2º
Data saída	de de
Ass. do empregador ou a rogo c/test.	
1º	2º
Com. Dispensa CD nº	

Fonte: elaborado pelo autor.

## Avançando na prática

### Ficha de registro

#### Descrição da situação-problema

Você foi contratado recentemente pelo departamento pessoal da empresa Exato Informador Jurídico Ltda. e, como primeira atividade, foi lhe dada a tarefa de preencher a ficha de registro dos

empregados recentemente admitidos. A seguir estão as informações do primeiro registro: a) endereço da empresa: Rua Branco Gelo, nº 91, Bairro Rosas Negras, CEP 31.000.000, São Paulo/SP; b) empregado: Martins Silva Junior; c) data de nascimento: 21/4/1984; d) admissão: 18/7/2016; e) endereço do empregado: Rua Cravo Azul, nº 81, Bairro Paraíso, CEP 31.543-000, São Paulo/SP; f) estado civil: casado; g) cônjuge: Julia Lisa Silva; h) dependente: Caio Martins Silva Filho; i) data de nascimento do dependente: 7/12/2007; j) identidade SP 039.789-0; k) PIS 121.789.456-09; l) CPF 001.897.001-77; m) título de eleitor 01456, zona 453 e seção 168; n) cargo: informador júnior; o) salário: R\$ 2.000,00; p) local de nascimento: Guarulhos/SP; q) CTPS 01856, série 2101.

Após preencher a ficha de registros, ainda restam pendências a serem informadas?

### Resolução da situação-problema

Preenchendo as informações, você tem a seguinte ficha de registro do funcionário:

#### FICHA ADMISSÃO FUNCIONÁRIOS

**EMPRESA: EXATO INFORMADOR JURÍDICO LTDA.**

Funcionário(a): **Martins Silva Junior** Data Admissão: **18/07/2016** Função: **Informador Junior** Salário: **R\$ 2.000,00** PGTO: ( ) hora ( ) dia (x) mês

Endereço: **Rua Cravo Azul** Nº: 81 Bairro: **Paraíso** Cidade: **São Paulo**

Cep.: **31.543-000** Estado: **SP** Data Nascimento: **21/04/1984** Local Nasc.: **Guarulhos** UF: **SP** RG Nº: **SP 039.789-0** Órgão Emissor: **SSP** UF: **SP**

Cart. de Trab. N.º **01856** Série **2101** PIS **121.789.456-09** CPF nº **001.897.001-77**

Fone: ( ) \_\_\_\_\_-\_\_\_\_\_ Título de Eleitor Nº: **01456** \_\_\_\_\_ Zona: **453** \_\_\_\_\_ Seção: **168** \_\_\_\_\_

Filiação: Pai \_\_\_\_\_ Mãe: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Cônjuge: **Julia Lisa Silva** \_\_\_\_\_

Data Nasc: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nome dos Dependentes (filhos): 1) **Caio Martins Silva Filho** Data Nasc: **7/12/2007**

Dessa forma, há o entendimento de que os campos telefone, filiação e a data de nascimento do cônjuge ficaram sem preencher.

## Faça valer a pena

**1.** Diante de um processo de recrutamento interno, as empresas sempre buscam o melhor profissional para ocupar a vaga que se encontra disponível. Para tanto, usam de todas as ferramentas possíveis para atrair candidatos qualificados e ao mesmo tempo motivados para fazer parte desse quadro de empregados, as quais destacamos nas seguintes assertivas:

I. Os testes psicotécnicos, com objetivo de explorar o conhecimento técnico e a aptidão para o cargo.

II. As dinâmicas de grupo, utilizadas para avaliar a proatividade, flexibilidade, criatividade e o trabalho em equipe.

III. As entrevistas de emprego, com objetivo técnico, para avaliar o conhecimento específico na atividade, bem como a experiência na função.

IV. Os testes práticos, utilizados para testar o candidato na prática, confrontando o conhecimento destacado em seu currículo.

V. As entrevistas de emprego, com objetivo comportamental, que consistem na avaliação do desempenho diante de diversas situações que vão ao encontro da posição a ser ocupada.

Destaque a única alternativa correta, que represente as principais ferramentas do processo seletivo:

a) As principais ferramentas do processo seletivo estão presentes apenas nas assertivas IV e V.

b) As principais ferramentas do processo seletivo estão presentes apenas nas assertivas II e V.

c) As principais ferramentas do processo seletivo estão presentes apenas nas assertivas III e IV.

d) As principais ferramentas do processo seletivo estão presentes apenas nas assertivas III e V.

e) As principais ferramentas do processo seletivo estão presentes apenas nas assertivas I e II.

**2.** Assim que o candidato for aprovado nas etapas de classificação, ele deverá ser encaminhado para a realização do Exame Médico Admissional, que está plenamente descrito na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante disso, considere as seguintes assertivas:

- ( ) O Exame Médico Admissional, quando obrigatório, deverá ser custeado no todo ou em parte pelo empregador.
- ( ) Outros tipos de exames complementares poderão ser requeridos, a critério do empregador, para apurar a aptidão física e mental.
- ( ) De acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição a ele, o Ministério do Trabalho irá determinar a periodicidade para a realização dos exames médicos.
- ( ) As situações de admissão, demissão e de forma periódica são aquelas em que o Exame Médico Admissional será realizado.

Após análise das assertivas apresentadas, marque a única alternativa que represente a sequência correta, julgando-as como verdadeiras (V) ou falsas (F):

- a) F, V, F, V.
- b) F, F, V, F.
- c) V, F, V, V.
- d) F, F, V, V.
- e) V, V, F, F.

**3.** A Carteira de Trabalho foi criada na época do governo do Presidente Getúlio Vargas, com objetivo de registrar o histórico profissional dos trabalhadores, além de garantir uma grande quantidade de direitos. Quanto ao tema, observe as seguintes assertivas:

- I. A anotação da CTPS poderá ser realizada por meio manual, mecânico ou eletrônico.
- II. Os sindicatos, como alternativa, poderão emitir a CTPS.
- III. No caso de empregador autônomo ou doméstico, deve ser anotado na CTPS o número do CNPJ.
- IV. A anotação referente à remuneração será somente em dinheiro e gorjetas.

Diante das assertivas acima, assinale a única alternativa correta.

- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- e) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.

## Seção 3.2

### Documentos e obrigações

#### Diálogo aberto

Você já está pronto para encarar mais uma nova seção? Agora você vai aprender algumas obrigações do empregador, em especial as que estão ligadas ao contrato de trabalho, assim como toda a documentação que o cerca. Alguns compromissos serão novos para você, como no caso da RAIS, FGTS e do Caged, outros nem tanto, como no caso do vale-transporte, sendo um tema de grande repercussão entre os trabalhadores.

Para ajudar a entender essa parte do aprendizado, você vai continuar acompanhando o cotidiano da Contabilidade Gringotes em algumas situações específicas, mas que vão significar a sedimentação desse conhecimento. Você se lembra do Sr. Tiago Santos? Ele representa uma das empresas-clientes da Contabilidade Gringotes e ficou muito satisfeito com os resultados anteriores alcançados na Seção 3.1, que contaram com a sua colaboração.

O Sr. Tiago aproveita a visita ao escritório de contabilidade Gringotes para tirar uma dúvida particular, precisamente a respeito do vale-transporte. O analista Diego Rocha pede ajuda da sua colega de trabalho Rita Mendes, que comanda todo o processo referente ao tema de todas as empresas-clientes.

a) Tiago Santos explica que está pensando em pedir à empresa para substituir o vale-transporte por uma antecipação em dinheiro, nos mesmos valores correspondentes e quer saber: é possível fazer isso?

b) Justifica para Rita Mendes que recebe os vales, porém, possui uma motocicleta, sendo o seu principal meio de transporte, fazendo o uso dos vales somente nos períodos de chuva, então qual é o problema nesse caso?

c) Por fim, Tiago informa para Rita Mendes que o seu salário mensal é de R\$ 3.400,00 e que trabalha normalmente durante toda a semana, folgando aos sábados e domingos. Se não tivesse a motocicleta, faria uso diário de três conduções para ir e também retornar do trabalho

por um período de 20 dias úteis, sendo que o preço unitário das passagens é de R\$ 3,85. Qual é o valor que será descontado do seu contracheque e qual é o valor com o qual a empresa irá arcar?

## **Não pode faltar**

Olá, jovem aluno, que bom que você está aqui. Esperamos que esteja muito animado para esta nova seção, em que você irá terminar de conhecer os principais documentos para concluirmos o processo de admissão e registro dos empregados.

Você já ouviu falar em salário-família? Diferentemente do salário mínimo, que é aquele definido como limite mínimo pelo governo brasileiro para todo o nosso país, o salário-família foi instituído pela Lei 4.266/1963 e disposto no Plano de Benefícios da Previdência Social pela Lei 8.213/1991, artigo 65, e será devido a todos os trabalhadores, de forma mensal, cujo respectivo salário esteja de acordo com a cota definida pelo Ministério da Previdência Social e que tenha filhos, ou equiparados com até 14 anos de idade, ou inválidos de qualquer idade. São considerados equiparados aos filhos os enteados ou menores que estejam sob a tutela do segurado, mediante a comprovação de dependência econômica. No ato da admissão, devem ser apresentadas pelo trabalhador a certidão de nascimento dos dependentes ou dos enteados, a certidão de casamento ou a prova de união estável, a certidão judicial de tutela dos menores (para aqueles que estão sob a guarda do trabalhador). Lembramos que, na nossa seção anterior, você verificou que alguns destes são, também, os documentos necessários e apresentados por ocasião da admissão.

Tem direito ao salário-família: a) empregado, empregado doméstico e o trabalhador avulso; b) trabalhador em gozo do auxílio-doença e o aposentado por invalidez ou por idade; c) o trabalhador rural aposentado por idade aos 60 anos, se for do sexo masculino, ou 55 anos, se for do sexo feminino; d) demais aposentados com 65 anos ou mais de idade, se for homem, ou 60 anos ou mais, se for mulher.



Atenção, o pagamento do salário-família está condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho ou de toda a documentação referente ao equiparado; da caderneta de vacinação, no caso de menor de 7 anos, sendo obrigatória nos meses de novembro; da comprovação de invalidez, a cargo da perícia médica do INSS, para o caso do dependente maior do que 14 anos; assim como do comprovante de frequência escolar, para o dependente com a idade a partir de 7 até os 14 anos, sendo obrigatória a sua comprovação nos meses de maio e de novembro de cada ano.

A caderneta de vacinação deve ser apresentada no mês de novembro de cada ano, para o filho ou equiparado com até 7 anos de idade, sob pena de suspensão do pagamento do salário-família pelo empregador. Comprovando a vacinação do filho, mesmo que fora do prazo, o empregador deve efetuar o pagamento das cotas referentes ao período suspenso. A frequência escolar do filho ou equiparado com idade a partir de 7 anos deve ser comprovada nos meses de maio e novembro de cada ano, por uma declaração emitida pela escola. Essa declaração tem que conter informações que comprovem a matrícula e a frequência escolar. A não comprovação também habilita a suspensão do pagamento do salário-família até a respectiva entrega. O valor da cota do salário-família será corrigido anualmente pelo INSS, a exemplo da Portaria MF 008, de 13 de janeiro de 2017.

Quadro 3.4 | Tabela do salário-família (com base no mês de abril de 2023)

<b>Remuneração mensal (R\$)</b>	<b>Valor da cota</b>
Até R\$ 1.754,18	R\$ 59,82

Fonte: elaborado pelo autor.

O valor da cota equivale a R\$ 59,82 por cada filho ou equiparado com idade até 14 anos ou inválido de qualquer idade, para todos os trabalhadores que receberem uma remuneração mensal menos ou R\$ 1.754,18. Do mesmo modo, receberá uma cota equivalente a R\$ 31,07 todos os trabalhadores que receberem uma remuneração mensal que esteja compreendida.



Um empregado foi contratado com um salário mensal de R\$ 1.000,00. Possui como dependentes três filhos, todos com idade inferior a 10 anos. Qual é o valor do salário-família a receber?

- a) Salário mensal: R\$ 1.000,00
- b) Filhos menores de 14 anos: 3
- c) Cota salário-família: R\$ 31,07
- d) Cálculo:  $3 \times \text{R\$ } 31,07 = \text{R\$ } 93,21$

Observe que o cálculo do salário-família foi simples: primeiro devemos identificar se a remuneração percebida pelo empregado está compreendida na tabela do salário-família, em seguida, devemos identificar se há dependentes com idade até 14 anos ou inválidos de qualquer idade, então, basta multiplicar o número de dependentes pela cota equivalente.

Importante destacar que o salário-família não tem incidência do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) nem do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) e não deve servir de base de cálculo para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Até quando o trabalhador tem direito de receber o salário-família? O direito ao salário-família encerra-se nas seguintes condições: a) com a morte do filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao óbito; b) quando o filho ou equiparado completar 14 anos de idade, exceto o inválido, a contar do mês seguinte à data do aniversário; c) com a recuperação da capacidade do filho ou equiparado inválido, a contar do mês seguinte à cessação da incapacidade; e d) com o desemprego do segurado.

E se o empregado, com remuneração constante na tabela do salário-família entregar a certidão de nascimento do filho com idade entre 0 e 14 anos após a sua data de admissão? Pois é, o pagamento do salário-família não irá retroagir, pois o empregador sempre solicita toda a documentação no momento da admissão; assim, caso o empregado opte por entregar após esse momento, poderá ser penalizado até o momento da entrega, regularizando a situação a partir desse ponto. Para que receba as respectivas cotas, o empregado deve firmar termo de responsabilidade, comprometendo-se a comunicar o seu empregador (ou ao próprio INSS) quaisquer

ocorrências que venham determinar a perda do direito ao benefício, sob pena de aplicação de sanções penais e também trabalhistas. Esse termo de responsabilidade é um formulário com as informações do empregador e também do empregado, o qual elenca todos os seus beneficiários e a data de nascimento de cada um deles e deve ser assinado pelo trabalhador, sempre que houver mudança nesse rol de dependentes, tudo de acordo com a Portaria MPAS 3.040/82.

Quadro 3.5 | Termo de responsabilidade do salário-família

TERMO DE RESPONSABILIDADE - SALÁRIO-FAMÍLIA	
EMPRESA:	CNPJ Nº:
NOME EMPREGADO:	MATRÍCULA:
DEPENDENTES	
NOME DO FILHO	DATA DE NASCIMENTO
<p>Em face do presente TERMO DE RESPONSABILIDADE, declaro ter ciência de que deverei comunicar de imediato a ocorrência dos seguintes fatos que determinam a CESSAÇÃO do Direito ao Salário-família:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ocorrência do Óbito;</li> <li>2) Cessaçã da Invalidez do dependente;</li> <li>3) Sentença Judicial atribuindo o pagamento do Salário-família a outro.</li> </ol> <p>Declaro que tenho ciência de que a falta da comunicaçã ou a declaraçã falsa, além da obrigaçã da devoluçã dos valores percebidos indevidamente, de que estarei também sujeito às penalidades previstas no artigo 171 do Código Penal e à rescisã do contrato de trabalho, por justa causa, nos termos do artigo 482 da CLT - Consolidaçã das Leis do Trabalho.</p>	
LOCAL, DATA	POLEGAR DIREITO
<p>_____</p> <p>ASSINATURA DO EMPREGADO</p>	<p>POLEGAR DIREITO</p>

Fonte: elaborado pelo autor.

Esse termo de responsabilidade é importante para caracterizar o compromisso do trabalhador diante de uma obrigaçã atribuída ao seu empregador de efetuar o pagamento, porém, quem realmente paga o salário-família é o INSS. Isto porque o empregador faz a recuperaçã por meio do abatimento dos valores pagos aos empregados no imposto que deve recolher ao INSS, pela guia própria. A ficha de salário-família deve ser mantida atualizada pelo empregador e disponibilizada à fiscalizaçã sempre que for exigida, munida de todas as provas de filiaçã ao benefício pelo segurado, o comprovante do pagamento, as vacinas obrigatórias, bem como a comprovaçã de frequênci escolar e o termo de responsabilidade assinado pelo empregado.



A crise econômica enfrentada pelo governo brasileiro tem levantado a expectativa de extinção desse pagamento. Diante dessa possibilidade, será que vale a pena acabar com esse instituto? E os trabalhadores que recebem esse tipo de benefício, o que dizer aos mesmos?

Vamos falar agora sobre a Declaração de Dependentes do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF)? Os empregados devem informar aos empregadores, justamente por ser fonte pagadora, os dependentes que devem ser utilizados para a determinação da respectiva base de cálculo, mas quem são esses dependentes? São considerados como dependentes: a) o cônjuge; b) o absolutamente incapaz; c) a companheira que viva com o empregado há cinco anos, ou por período inferior, se dessa união tiveram um filho; d) os filhos menores de 21 anos, os maiores de até 24 anos cursando escola superior e os inválidos de qualquer idade; e) o menor de 21 anos, desde que o empregado tenha guarda judicial; f) os irmãos, desde que não auferam rendimentos tributáveis ou não superiores ao limite de isenção mensal, desde que o contribuinte tenha detido sua guarda judicial até os 21 anos; g) os descendentes até 21 anos ou inválidos de qualquer idade, desde que o empregado tenha guarda judicial; e h) os filhos de pais separados que ficaram sob a guarda do contribuinte, conforme decisão judicial, desde que não tenham rendimentos próprios.

Quadro 3.6 | Termo Declaração de Dependentes para IRRF

DECLARAÇÃO DE DEPENDENTES PARA IRRF - IMPOSTO DE RENDA RETIDO NA FONTE			
EMPRESA:		CNPJ Nº:	
NOME EMPREGADO:		MATRÍCULA:	
CTPS/SÉRIE:		CPF Nº:	ESTADO CIVIL:
PARA FINS DA LEGISLAÇÃO DO IMPOSTO DE RENDA, DECLARO QUE SÃO MEUS DEPENDENTES AS PESSOAS ABAIXO RELACIONADAS			
Nº ORDEM	NOME COMPLETO DEPENDENTES	RELAÇÃO DE DEPENDÊNCIA	DATA DE NASCIMENTO
<p>Declaro que estou ciente da proibição da dedução de um mesmo dependente por ambos os cônjuges, bem como as penas da Lei, que todas as informações acima descritas são verdadeiras e de minha inteira responsabilidade, não cabendo a NOME DA EMPRESA (fonte pagadora) nenhuma responsabilidade perante a fiscalização.</p>			
LOCAL, DATA		POLEGAR DIREITO	
ASSINATURA DO EMPREGADO			

Fonte: elaborado pelo autor.

Agora vamos relembrar um pouco do vale-transporte, que você estudou na Seção 1.3? Trata-se de um direito de todos os empregados e encontra-se previsto na Lei nº 7.418/1985 e também no Decreto nº 95.247/1987. A previsão legalmente instituída é que o empregador deve proporcionar custeamento das despesas de locomoção ao empregado, pela antecipação desse vale-transporte para utilização no custeio do deslocamento residência-trabalho e vice-versa, por meio do sistema de transporte coletivo público urbano ou intermunicipal. O fornecimento do vale-transporte nas condições de custeio do deslocamento casa-trabalho-casa para os trabalhadores não tem natureza salarial, não constituindo base de incidência para o INSS ou mesmo para o FGTS. Agora, se o empregador fornecer outro meio de transporte, capaz de atender plenamente esse deslocamento, qual seja casa-trabalho e vice-versa dos trabalhadores, ficará desobrigado de entregar ao vale-transporte. Agora você se lembrou de tudo, correto? Então também deve se lembrar de que o empregado, para ter direito a esse benefício, deve preencher um termo de compromisso, informando a necessidade do uso desse benefício, indicando o endereço residencial e os meios mais adequados para atender o deslocamento casa-trabalho e vice-versa. Outro ponto que precisa estar sempre em mente é que a declaração falsa e o uso indevido do vale-transporte constituem falta grave, passível de demissão por justa causa.

Como estamos recordando, será bom que você se lembre também de que o empregado participará dos gastos com o deslocamento do vale-transporte até o limite de 6% do seu salário básico, de acordo com a quantidade de vales concedidos, enquanto ao empregador caberá o pagamento da parcela que **exceder** 6% do salário-base do empregado. E se te perguntarem se o empregador pode oferecer dinheiro para custear o deslocamento casa-trabalho e vice-versa? Isso mesmo, você deve dizer que é proibido substituir o vale-transporte por qualquer antecipação em dinheiro, exceto no caso de ausência de estoque dos vales ou falha no sistema, desde que devidamente comprovada.

Agora que recordamos os principais pontos a respeito do vale-transporte, vamos tratar do termo de compromisso, em que o empregado deve informar o seu endereço residencial e

indicar os meios mais adequados para o transporte que atenda ao deslocamento casa-trabalho-casa, bem como estabelecer o seu compromisso de que essas informações são verdadeiras e que irá exercer o correto uso desse benefício. Se essas informações prestadas pelo empregado forem falsas ou realizadas de forma proposital com intenção de fraudar o sistema da empresa, comete falta grave, justamente pelo uso indevido do vale-transporte. A falta grave é a conduta irregular praticada pelo empregado, constante no artigo 482 da CLT, constituindo a demissão por justa causa.

O que é demissão por justa causa? É uma das formas de rescisão do contrato de trabalho, de caráter punitivo pela conduta praticada pelo empregado, mas não se preocupe, na Unidade 4 você vai aprender bastante sobre esse assunto. No caso do vale-transporte, o termo de compromisso é mais conhecido por termo ou declaração de opção do vale-transporte, e você poderá ver um modelo dele, conforme o Quadro 3.7.

Quadro 3.7 | Declaração de opção pelo vale-transporte

DECLARAÇÃO DE OPÇÃO DE VALE-TRANSPORTE		
<b>EMPRESA:</b>	<b>CNPJ Nº:</b>	
<b>NOME EMPREGADO:</b>	<b>MATRÍCULA:</b>	
<b>CTPS/SÉRIE:</b>	<b>CPF Nº:</b>	<b>ESTADO CIVIL:</b>
O Vale-transporte é um direito do trabalhador, faça a sua opção se quer adquiri-lo ou não, assinalando com um "X":		
<input type="checkbox"/> SIM <input type="checkbox"/> NÃO		
Se a sua opção for "SIM", em conformidade com o Decreto nº 95.247, regulamentada pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1965, com alteração dada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1967, declaro que o meu endereço atual:		
Endereço Completo: _____		
_____		
E que uso os meios de transporte abaixo para o deslocamento Residência-Trabalho-Residência.		
<b>Linha utilizada</b>	<b>Valor do Vale</b>	<b>Quantidade de Vales</b>
<i>Malha As Vias Rápidas</i>		
Diante da minha manifestação de vontade, autorizo o desconto até o limite de 6% (seis por cento) do meu salário para participar como beneficiário de Programa Vale Transporte, comprometendo-me ainda a utilização desse benefício exclusivamente ao efeito deslocamento Residência-Trabalho e Vice-Versa, sujeitando-me às penalidades previstas na Lei.		
Estou ciente de que a declaração falsa ou o uso indevido do benefício caracterizará a rescisão de contrato de trabalho por justa causa, ato de improbidade, art. 482, letra "a" da CLT.		
<b>LOCAL E DATA</b>		<b>POLEGAR DIREITO</b>
_____		
<b>ASSINATURA DO EMPREGADO</b>		

Fonte: elaborado pelo autor.

Agora, vamos mudar de assunto para falar um pouco sobre as obrigações que o empregador assume diante da contratação dos

trabalhadores, e não estamos citando tão somente o pagamento dos respectivos salários, nem o recolhimento previdenciário, mas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) e o envio do Cadastro Geral dos Empregados e Desempregados (Caged).

Você deve se perguntar: por que temos de tratar do FGTS novamente? Justamente porque o tema é muito amplo e ainda existem pontos muito importantes para a administração de pessoal e que precisam ser considerados. A principal obrigação diante do FGTS é a de executar o recolhimento do importe de 8% da remuneração paga ao trabalhador, referente ao mês anterior a cada empregado, cujo depósito deve ser realizado até o dia 7 de cada mês, sendo antecipado no caso de não ser dia útil. Lembrando que se trata de pagamento pelo empregador, não podendo ser objeto de desconto. Na Seção 1 da Unidade 2 vimos as situações que permitem o saque do FGTS, mas você sabia que o FGTS deve ser pago e recolhido mesmo não havendo prestação de serviços? Isso, mesmo, existem situações que habilitam o pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço mesmo que não tenha ocorrido prestação de serviços, como nos seguintes casos: acidente de trabalho durante todo o período em que o trabalhador estiver afastado; nos primeiros 15 dias afastamento médico por motivo de doença; no período de 120 dias de licença-maternidade; diante das faltas legais (BRASIL, 1943, art. 473); no período de férias e nos casos de cargos de confiança. No que se refere à Rais, ela deve ser preenchida pelas empresas, o que está previsto no Decreto nº 76.900/1975, com o objetivo de suprir a necessidade de controle da atividade trabalhista no país, estatísticas e informações para o governo, vinculadas ao Ministério da Fazenda, Ministério do Trabalho e o Ministério da Previdência Social.

Em dezembro de 2016 foi publicada a Portaria nº 1.464/2016, do Ministério do Trabalho, estipulando as regras para a Rais no ano-base 2016. Estão obrigados a declarar: 1) empregadores urbanos e rurais; 2) filiais, agências, sucursais, representações e quaisquer outras entidades; 3) autônomos e profissionais liberais; 4) órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional dos governos federal, estadual e municipal; 5) conselhos profissionais; 6) condomínios e sociedade civis; 7) cartórios extrajudiciais e consórcios de empresas.

Todos esses entes destacados são obrigados a prestar diversas

informações como o número de empregados contratados por prazo indeterminado e determinado; trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019/1974; diretores sem vínculo empregatício com opção do FGTS; servidores da administração pública direta e indireta; servidores não efetivos; empregados dos cartórios extrajudiciais; trabalhadores avulsos; servidores e trabalhadores licenciados; servidores públicos cedidos e requisitados; assim como o número de dirigentes sindicais. Além disso, precisam informar o total da arrecadação das contribuições sindicais, a respectiva filiação sindical, bem como relacionar os empregados que tiveram descontos das contribuições associativas e a entidade sindical beneficiada. Não serão considerados para preenchimento da Rais: diretores sem vínculo empregatício; trabalhadores autônomos, trabalhadores eventuais, ocupantes de cargos eletivos (governadores, prefeitos, deputados etc.) a partir da data da posse etc. Atenção para os empregados que estiveram afastados no ano-base da Rais, que devem ser declarados, no caso de terem recolhido FGTS.

Existe prazo para a entrega da RAIS? Sim, o prazo para a entrega pode variar de ano para ano, portanto, você deve ficar sempre atento às publicações. Por exemplo, no ano de 2023, o prazo se iniciou no dia 17 de janeiro e o prazo final foi até o dia 17 de março. A não entrega da Rais ou entrega fora do prazo importa em multa de R\$ 425,64, que deve ser acrescida de R\$ 106,40 por bimestre de atraso incluir. Conforme o artigo 2 da Portaria nº 14, de 10 de fevereiro de 2006.



### Pesquise mais

Para mais informações sobre a Rais, você não pode deixar de acessar o site abaixo.

RAIS. O que é Rais? Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acessado em: 03 de abril 2023.

As empresas cujo Cadastro Nacional das Pessoas Jurídicas (CNPJ) estiver inativo no ano-base ou que não mantiveram empregados em atividade, mesmo nessa situação, estão obrigadas a preencher apenas os dados pertinentes para a entrega da Rais negativa. Lembramos a você que RAIS NEGATIVA é a declaração da Rais na qual são fornecidos somente os dados cadastrais do estabelecimento,

cadastrado com CNPJ, quando não teve empregado durante o ano-base. A transmissão da declaração da Rais deve ser realizada com o certificado digital, emitido em nome do estabelecimento ou do responsável pela entrega, o que não se aplica à Rais negativa, por ser facultativa. Os estabelecimentos estão obrigados a guardar a Rais em arquivo durante cinco anos, à disposição da fiscalização e dos trabalhadores, em um relatório impresso, e o recibo de entrega da Rais.

Vamos falar, agora, um pouco mais sobre o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). Ele foi instituído pela Lei nº 4.923/1965, que trata do registro das admissões e demissões de empregados nas empresas que estão sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Significa dizer que o empregador passou a ficar obrigado a informar ao Ministério do Trabalho e do Emprego os empregados que forem objeto de admissão, de transferência ou de demissão da empresa. Esse comunicado deve ocorrer até o dia 7 de cada mês subsequente à data de movimentação, por meio de uma relação nominal por estabelecimento, devendo constar os dados da CTPS, bem como os dados necessários para identificação pessoal. No ano de 2014, pela Portaria nº 1.129, do Ministério do Trabalho e Emprego, ocorreram algumas transformações pertinentes ao tema, ao passo que também evoluíram por meio da criação de um aplicativo do Caged, que deve ser utilizado para gerar e/ou analisar o respectivo arquivo enviado pelas empresas que tiveram algum tipo de movimentação. Se essas empresas possuírem mais de um estabelecimento, devem remeter ao Ministério do Trabalho e do Emprego os arquivos específicos de cada um deles.



### Assimile

Fique atento: esse arquivo, uma vez processado e enviado, assim como o recibo de entrega e o extrato da movimentação processada, devem ser mantidos no estabelecimento a que se referem por um período de cinco anos a contar da data de envio, para fins de fiscalização.

A transmissão do Caged deve ser, obrigatoriamente, mesmo que fora do prazo, realizada com a utilização do certificado digital válido, padrão ICP Brasil (Infraestrutura de Chaves Públicas Brasil), por todos

os estabelecimentos que possuam 20 empregados ou mais no primeiro dia do mês de movimentação. Deverão ser declarados por meio do Caged, desde que tenham ocorrido movimentações, os empregados contratados sob o regime da CLT por prazo determinado e indeterminado e os trabalhadores rurais. Não serão considerados para a declaração os autônomos, os estagiários, trabalhadores sem vínculo empregatício (diretores, dirigentes sindicais, trabalhadores avulsos, trabalhadores eventuais e servidores da administração pública direta e indireta).

No que se refere à admissão dos empregados que estiverem em pleno gozo do seguro-desemprego, o empregador deve enviar o Caged constando esse novo empregado, mesmo que esteja fora do dia 7 do mês seguinte. Como a empresa vai saber se o empregado está ou não recebendo seguro-desemprego? O site do Ministério do Trabalho possui um link específico para auxiliar os empregadores nesse tipo de consulta (<<http://sd.mte.gov.br/sdweb/consulta.jsf>>. Acesso em: 03 abr. 2023).

BRASIL. Ministério do Trabalho. Seguro-desemprego. Disponível em: <<http://sd.mte.gov.br/sdweb/consulta.jsf>>. Acesso em: 03 abr. 2023.

O empregador que não informar o Caged no prazo estipulado ou que o fizer omitindo informações ou mesmo prestar declarações falsas ou inexatas ficará sujeitos a multas, além de responder, de forma civil e criminal, nos termos da lei.

Meu caro aluno, conseguimos encerrar mais esta seção. Tratamos de uma gama de informações muito importante para a administração de pessoal, principalmente no que se refere ao processo de admissão de empregados. Fique atento a todos os temas de que tratamos!

## Sem medo de errar

O Sr. Tiago Santos aproveita a visita ao escritório de contabilidade Gringotes para tirar uma dúvida particular, precisamente a respeito do vale-transporte. O analista Diego Rocha pede ajuda de uma colega de trabalho, Rita Mendes, que comanda todo o processo referente ao tema de todas as empresas-clientes.

a) Tiago Santos explica que está pensando em pedir à empresa para substituir o vale-transporte por uma antecipação em dinheiro, nos mesmos valores correspondentes e quer saber: é possível fazer isso? Rita Mendes deve responder que “não”, o Sr. Tiago Santos não poderá substituir o vale-transporte por qualquer quantia em dinheiro, conforme consta na Decreto nº95.247/1987, no seu artigo 5º.

b) Tiago justifica para Rita Mendes que recebe os vales, porém, possui uma motocicleta, sendo o seu principal meio de transporte, fazendo o uso dos vales somente nos períodos de chuva, então, qual é o problema neste caso? Rita deve esclarecer para Tiago que essa atitude está incorreta, pois está fazendo mau uso do vale-transporte, podendo inclusive ser demitido por justa causa.

c) Por fim, Tiago informa que o seu salário mensal é de R\$ 3.400,00 e que trabalha normalmente durante toda a semana, folgando aos sábados e domingos. Se não tivesse a motocicleta, faria o uso diário de três conduções para ir e também retornar do trabalho por um período de 20 dias úteis, sendo que o preço unitário da passagem é de R\$ 3,85. Qual é o valor que será descontado do seu contracheque e qual é o valor com o qual a empresa irá arcar?

Rita deve fazer as contas para Tiago, informando-o dos seguintes valores:

1. Salário mensal: R\$ 3.400,00

2. Tempo: 24 dias úteis

3. Valor do vale-transporte: R\$ 3,85 × 20 dias × 6 conduções diárias = **R\$ 462,00**

4. Desconto do vale-transporte (empregado): R\$ 3.400,00 × 6% = **R\$ 204,00**

5. Valor do vale-transporte a ser pago pelo empregador: R\$ 462,00 – R\$ 204,00 = **R\$ 258,00.**

Assim, o valor total do vale-transporte é de R\$ 462,00, sendo que a parte que o empregado deve assumir é de R\$ 204,00, e o valor que o empregador deve pagar ao colaborador é de R\$ 258,00.

### Salário-família

#### Descrição da situação-problema

Em 2017, Ricardo dos Anjos foi contratado como auxiliar de pedreiro por uma construtora para trabalhar em uma pequena obra no centro da cidade, com uma jornada de 44 horas semanais e um salário de R\$ 1.100,00 mensais. Entregou a sua CTPS, com os demais documentos para admissão, informando que possui três filhos: João dos Anjos, Maria dos Anjos e Gabriel dos Anjos, respectivamente, com idades de 3, 5 e 7 anos. Você trabalha nessa construtora e está responsável por calcular o valor do salário a receber por Ricardo dos Anjos, após um mês de trabalho, considerando o recolhimento previdenciário, o imposto de renda e o FGTS. Como você calcularia esse valor?

#### Resolução da situação-problema

Primeiro, você deve separar todas as informações:

- Salário mensal: **R\$ 1.100,00.**
- Salário-família: 3 (dependentes)  $\times$  R\$ 31,07 (tabela salário-família) = **R\$ 93,21.**
- Salário isento - tabela INSS 2023, até R\$ 1.302,00.
- FGTS: R\$ 1.100,00  $\times$  8% = **R\$ 88,00.**
- IRRF: isento (valores até R\$ 1.903,98 são isentos conforme tabela IR 2017).
- Remuneração: R\$ 1.100,00 + R\$ 93,21 = R\$ 1.193,21 – R\$ 88,00 = **R\$ 1.105,21.**

A remuneração será igual a R\$ 1.105,21. O valor do FGTS será de R\$ 88,00.

## Faça valer a pena

**1.** O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) tem como um dos objetivos auxiliar o trabalhador a formar um patrimônio para que possa, no futuro, adquirir a casa própria, por meio de um depósito mensal. Além disso, considere as seguintes assertivas:

- ( ) Representa o recolhimento de 7% da remuneração paga ao trabalhador.
- ( ) Os depósitos devem ser realizados até o dia 7 de cada mês.
- ( ) Depósitos do FGTS são abatidos do salário do empregado, de forma compulsória.
- ( ) O FGTS deve ser pago, mesmo em face da falta ao trabalho por licença médica.

Diante das assertivas apresentadas, considere "V" para verdadeiras e "F" para falsas, apontando a única alternativa correta:

- a) F, V, V, F.
- b) V, V, F, V.
- c) V, F, F, V.
- d) F, V, F, V.
- e) V, V, V, F.

**2.** Verifique as seguintes assertivas:

I. A Relação Anual de Informações Sociais (Rais) refere-se às informações de todas as admissões, transferências de empregados e demissões ocorridas nas empresas e que estão regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

II. A previsão legal do vale-transporte é que o empregador faça um adiantamento em dinheiro para que o trabalhador possa se locomover de sua residência para o trabalho e desta para a sua residência.

III. A declaração falsa, bem como o uso indevido do vale-transporte, resulta em falta grave, sendo passível de demissão por justa causa.

IV. A Rais negativa deve ser entregue na ocasião de empresas com CNPJ inativo ou que não manteve empregados em atividade.

Com relação às assertivas apresentadas, marque a única alternativa correta:

- a) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- b) Apenas as assertivas III e a IV estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- d) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- e) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.

**3.** Verifique e analise as seguintes assertivas:

I. O fornecimento do vale-transporte não tem natureza salarial, logo, não possui incidência de INSS nem de FGTS.

II. Os empregados devem informar aos seus respectivos empregadores quais são os seus dependentes que devem ser considerados no cálculo do IRRF.

III. O salário-família representa um aumento nos ganhos do empregado e, por esse motivo, tem incidência do INSS, assim como do FGTS.

Com relação às assertivas apresentadas, marque a única alternativa correta:

- a) Apenas as assertivas I e III estão corretas.
- b) Apenas as assertivas II e III estão corretas.
- c) Apenas as assertivas I e II estão corretas.
- d) Apenas a assertiva III está correta.
- e) Apenas a assertiva II está correta.

## Seção 3.3

### Contrato de trabalho e particularidades

#### Diálogo aberto

Olá, é muito bom recebê-lo nesta Seção 3.3! Estamos finalizando esta unidade e espero que tenha realmente apreciado todo o conteúdo e o assimilado para que possa gerar muitos resultados no seu futuro profissional. Você deve ter observado que o nosso país tem passado por diversas transformações políticas, sociais e econômicas. O mercado de trabalho vem apresentando uma recuperação, porém, está longe de ser considerado como “pleno emprego”, por isso, o grande diferencial vai estar na sua preparação e não será apenas para entrar bem nessa disputa, mas sim para se destacar entre os melhores e conseguir o seu lugar. Por isso, continue se dedicando!

Para nos ajudar nesta seção, vamos auxiliar a Contabilidade Gringotes no atendimento virtual dos clientes, com algumas perguntas enviadas por meio eletrônico. Veja que esse escritório de contabilidade tem como diferencial o atendimento pelas redes sociais, como o Facebook e o Twitter, assim, com um canal direto com todos os seus clientes, aproveita ao máximo este tipo de ferramenta. Todos os dias, esses instrumentos recebem diversas consultas, e a equipe está empenhada em solucionar todos os casos. O coordenador da Gringotes, Silvio Mattos, irá separar alguns casos para que você, que também trabalha como analista nesse escritório, possa responder aos seus clientes. Trata-se de uma grande responsabilidade, já que você vai tratar diretamente com o cliente, justamente porque acreditam no seu potencial.

a) Uma das perguntas do Twitter refere-se à existência da diferença entre o período de recesso e o de férias, uma vez que o estagiário tem direito a 30 dias de descanso. Isso procede?

b) No Facebook, o questionamento é sobre o trabalho temporário: quais são as hipóteses legais que autorizam esse tipo de contratação e qual é o limite do prazo desse contrato de trabalho? A postagem finaliza querendo saber: quais são as situações que autorizam a prorrogação do trabalho temporário?

Então, você está pronto para responder a esses questionamentos?

## Não pode faltar

Após passar por todo o processo de admissão que conhecemos nas Seções 3.1 e 3.2, vamos lidar com o Contrato de Trabalho, o documento hábil para consolidar a vontade das partes, em que várias possibilidades podem ser negociadas, desde que não venham contrariar a lei e os instrumentos coletivos de trabalho. O Contrato Individual de Trabalho é um desses tipos de contrato que você vai aprender neste estudo, encontra-se previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), do artigo 442 ao artigo 510. Você já aprendeu sobre esse tema, na Seção 1.1, porém, agora vamos adentrar um pouco mais nesse conteúdo.

O Contrato Individual de Trabalho é um acordo tácito (que é aquilo que não precisa ser dito, que está implícito) ou expresso (que é manifestado, representado documentalmente) correspondente à relação de emprego. O artigo 443, da CLT, ensina que esse contrato também pode ser realizado de forma verbal (oral, falado) ou escrito (ato formalizado). Ele encontra-se dividido em três tipos: o contrato individual por prazo determinado, o contrato individual por prazo indeterminado e um utilizado para a prestação de serviço, o contrato individual por prazo intermitente (BRASIL, 2017, art. 443). Vamos entender cada um desses tipos de contrato individual de trabalho?

O Contrato de Trabalho por Prazo Determinado é aquele em que a vigência depende de termo prefixado, seja pela execução de serviços especificados, seja em virtude de acontecimentos já esperados. Porém, a sua validade está condicionada à realização de serviço cuja natureza ou brevidade justifique a predeterminação do prazo ou quando a atividade empresarial seja de caráter transitório (BRASIL, 1943, art. 443, § 1º, § 2º, "a" e "b"). O último exemplo do contrato individual de trabalho por prazo determinado será o Contrato de Experiência, mas vamos falar sobre ele mais adiante.

Contudo, esse tipo de contrato individual de trabalho com prazo determinado está limitado a dois anos, não sendo possível ultrapassar esse limite de tempo, sob pena de esse contrato tornar-se indeterminado (BRASIL, 1943, art. 445). Essas particularidades do Contrato por Prazo Determinado são muito importantes para que você possa verificar, pelo menos quando estiver diante de algum modelo desse tipo, se está de acordo com a base legal. Além dessas

informações, o contrato individual de trabalho por tempo determinado só pode ser prorrogado uma única vez (BRASIL, 1943, art. 451) e não pode suceder a outro contrato por prazo determinado dentro de um prazo de seis meses (BRASIL, 1943, art. 452).

Os contratos individuais de trabalho por prazo determinado, no caso de rescisão antecipada por parte do empregador, sem justo motivo, devem pagar ao trabalhador metade da remuneração a que teria direito, caso este contrato tivesse permanecido (BRASIL, 1943, art. 479). Você conseguiu entender? Observe: João Amarelo foi contratado por prazo determinado para executar uma obra civil, pelo prazo de 90 dias, porém o empregador não gostou do serviço executado pelo empregado e decidiu demiti-lo com apenas 30 dias de contrato. Nesse caso, o empregador tem que indenizar o trabalhador em metade dos salários que iria receber nos 60 dias restantes do contrato. Ficou claro agora? Ótimo! Mas, e no caso de o empregado decidir quebrar esse contrato determinado? Aí será o contrário, pois o empregado também não pode se desligar sem justa causa, sob pena de ter que indenizar o empregador dos prejuízos que a sua desistência do serviço iria acarretar a ele, porém, limitados a metade do que iria receber no período restante desse contrato de trabalho (BRASIL, 1943, art. 480). Nos casos em que o contrato por prazo determinado tenha cláusula assecuratória (garantia) de direito recíproco (vale para ambos) de rescisão, antes de expirado o fim do prazo do contrato, são aplicados os mesmos princípios da rescisão para o Contrato Individual por Prazo Indeterminado (BRASIL, 1943, art. 481).

Você deve recordar que no caso da rescisão contratual desse contrato com prazo determinado, o empregado tem as seguintes verbas a receber: saldo de salário (dias de trabalho até o desligamento); férias vencidas e proporcionais + 1/3 constitucional; décimo terceiro salário e a liberação do saldo de FGTS em nome do empregado desligado, porém o trabalhador não terá direito ao aviso prévio de 30 dias, acrescidos de três dias a cada ano trabalhado e à multa equivalente a 40% sobre os depósitos do FGTS do empregado, por conhecerem a data final do contrato de trabalho. No entanto, essa cláusula assecuratória significa dizer que se a rescisão for requerida antes do prazo final, por qualquer uma das partes, a rescisão contratual será aplicada de acordo com o contrato individual de trabalho por prazo indeterminado.



### Modelo de Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Pelo presente instrumento particular de CONTRATO DE TRABALHO, que entre si fazem a **EMPRESA RJK**, domiciliada em SUMARÉ-SP, CNPJ 99.999.999/0001-99, doravante denominada **EMPREGADORA e FULANO DE TAL**, domiciliado(a) em SUMARÉ-SP, Carteira de Trabalho e Previdência Social nº 999 / 99 - MG, a seguir denominado EMPREGADO, a primeira neste ato representada por seu(s) procurador (es) e o segundo, pessoalmente, ambos que adiante assinam, estabelecem por mútuo acordo o presente contrato de trabalho por prazo determinado, nos termos dos artigos. 443 e 445 da CLT, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1º O EMPREGADO contratado deverá ocupar e exercer a função do cargo de AUX. DE PROCESSO INDUSTRIAL, sendo que perceberá o salário de R\$ 7,00 (SETE REAIS) por HORA, com obrigação de cumprir jornada de trabalho normal de até 8 (oito) horas nos dias úteis de cada semana e com duração de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, cujos turnos ou expedientes de trabalho terão seus respectivos horários de início, duração e término fixados pela EMPREGADORA, com possibilidade de variação ou modificação, segundo interesse ou necessidade dos serviços ou atividades normais do estabelecimento empregador.

2º O presente Contrato de Trabalho vigorará pelo prazo de 90 (noventa) dias, com prorrogação automática por mais 90 (noventa) dias, em caso de não haver qualquer manifestação rescisiva pelas partes contratantes. Fica estabelecido que, durante o decorrer do prazo referido, qualquer das partes terá pleno direito de rescindir ou dar por findo o presente ajuste aplicando-se, nesta hipótese, os termos do art. 481 da CLT, ressalvados os casos de rescisão por justa causa.

Os contratos por prazo determinado são regulamentados, também, pela Lei nº 9.601/1998, sendo que as condições específicas de cada categoria são particularizadas nas convenções e acordos coletivos de trabalho, independentemente das condições previstas no artigo 443, § 2º da CLT. Outra forma de Contrato de Trabalho por tempo Determinado será o Contrato de Experiência, cuja duração máxima permitida é de 90 dias, sendo prevista apenas uma prorrogação dentro desse limite de tempo (se exceder esse tempo, a prorrogação será automática), mas o limite do contrato por prazo

determinado não é de dois anos? Por que tão pouco tempo de duração para o contrato de experiência? O contrato de experiência tem um objetivo diferente, pois visa tão somente à adaptação das partes, seja pelas rotinas estabelecidas pelo empregador, seja pelas condições de trabalho e integração à empresa, mas o Contrato de Experiência pode ter cláusula assecuratória de direito recíproco? Sim, apesar de o limite desse contrato ser de apenas de 90 dias, ainda será um Contrato de Trabalho por Tempo Determinado, portanto, pode ter uma cláusula assecuratória de direito recíproco, podendo ser exercido por qualquer uma das partes antes do prazo final.



### Assimile

O Contrato de Experiência pode ser fracionado em duas parcelas de 45 dias, em 30 e 60 dias ou em 20 e 70 dias, notando que, ao ser prorrogado por mais de uma vez, passa a vigorar sem prazo determinado, devendo obrigatoriamente ser escrito. É interessante que o empregador deixe explícita a quantidade de dias das duas parcelas, bem como a condição que pode ser prorrogado.

Vamos falar agora sobre o Contrato Individual de Trabalho por Prazo Indeterminado? Trata-se da modalidade contratual mais utilizada no país, seja porque um contrato por prazo determinado foi prorrogado, automaticamente, a um contrato por prazo indeterminado, seja pela contratação direta do trabalhador nessa modalidade. Diferentemente das modalidades anteriores, esse contrato não apresenta um prazo final conhecido, estabelecendo um vínculo permanente entre empregado e seu empregador, pelo menos até que um deles decida pelo rompimento contratual ou por algum diverso destes, mas que impeça a continuidade do cumprimento do contrato (morte do empregado ou falência do empregador). Além do desconhecimento do prazo final do cumprimento desse contrato, outra grande diferença está na rescisão, pois o trabalhador terá direito a todas as verbas de que tem direito aquele empregado com contrato por prazo determinado e também ao aviso prévio de 30 dias, acrescidos de três dias a cada ano trabalho e ao saque da multa de 40% dos depósitos do FGTS, à exceção do pedido de demissão e do desligamento por justa causa.

Vale lembrar que as relações de trabalho podem ser objeto de

livre estipulação das partes interessadas, desde que não venham de encontro às disposições do contrato de trabalho (BRASIL, 1943, art. 444). Significa dizer que as partes, empregado e empregador, podem ajustar entre si a melhor forma de estabelecer as regras para o respectivo contrato de trabalho, sem a interferência dos sindicatos, aplicáveis ao que está disposto no artigo 611-A da CLT. Essa negociação poderá prevalecer lei, com a mesma eficácia legal, desde que esse empregado cumpra dois requisitos: tenha diploma de nível superior e tenha um salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios previsto na Tabela do INSS (BRASIL, 2017, art. 444, parágrafo único). Trata-se da figura do empregado hipersuficiente, uma nova figura de trabalhador introduzida pela Lei nº 13.467/2017, que trata da Reforma Trabalhista, que possui plena capacidade de negociar a sua forma de prestação de serviços.



## Exemplificando

### Modelo de Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado

Pelo presente instrumento particular de CONTRATO DE TRABALHO, que entre si fazem a **EMPRESA RJK**, domiciliada em SUMARÉ-SP, C.N.P.J 99.999.999/0001-99, doravante denominada **EMPREGADORA e FULANO DE TAL**, domiciliado(a) em SUMARÉ-SP, Carteira de Trabalho e Previdência Social nº 999 / 99 - MG, a seguir denominado EMPREGADO, a primeira neste ato representada por seu(s) procurador(es) e o segundo pessoalmente, ambos que adiante assinam, ficaram as seguintes cláusulas e condições:

1º O EMPREGADO contratado deverá ocupar e exercer a função do cargo de AUX. DE PROCESSO INDUSTRIAL sendo que perceberá o salário de R\$ 7,00 (SETE REAIS) por HORA com obrigação de cumprir jornada de trabalho normal de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo-se compensar os sábados com acréscimo na jornada diária.

2º Os primeiros 30 (trinta) dias de vigência deste contrato de trabalho, com prorrogação automática por mais 60 (sessenta) dias em caso de não haver qualquer manifestação rescisória pelas partes contratantes, antes que finde o aludido prazo inicial e até totalizar 90 (noventa) dias, serão considerados como prazo ou período de experiência do EMPREGADO

contratado. Durante este período, o presente contrato de trabalho será por prazo determinado, na conformidade do ARTIGO 443, § 2º, Alínea "C," da CLT, sem que às partes contratantes fique assegurado direito recíproco de rescisão antes de expirado o respectivo termo ajustado, motivo pelo qual sua rescisão sem justa causa no dito prazo ou período de experiência rege-se-á pelo que dispõem os ARTIGOS 479 "caput" e seu § único, e 480 "caput" e seu § 1º, ambos da CLT.

No exemplo trazido, temos uma situação de contrato individual de trabalho que engloba duas formas de contratação; você consegue identificar quais são? Isso mesmo: o contrato de experiência e o contrato por prazo indeterminado. Veja que nesse exemplo não está prevista a cláusula assecuratória de direito recíproco. Isso significa dizer que se o empregado ou empregador, durante a vigência do contrato de experiência, vierem a quebrá-lo, aquele que der causa deverá indenizar o outro.

Que tal falarmos agora do contrato para prestação de serviços intermitentes? Ele surgiu com a Reforma Trabalhista, no ano de 2017, sendo considerado o contrato de trabalho cuja prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017, art. 443, § 3º).

A ideia de se criar esse novo contrato é para atender a uma massa de trabalhadores que hoje se encontra na informalidade, como: garçons, copeiros, motoristas, seguranças, auxiliares de cozinha etc., pois ele traz a possibilidade de esses trabalhadores serem admitidos para prestarem serviço de forma intermitente, seja em horas, dias ou meses. Esse contrato deve ser escrito e deve conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao valor/hora do salário mínimo ou àquele devido aos empregados do estabelecimento que ofereçam os mesmos serviços na função de intermitente ou não. O empregador deve convocar o trabalhador para prestação de serviços, por meio de uma comunicação eficaz, devendo informar a jornada de trabalho com até três dias corridos de antecedência. Esse trabalhador terá apenas um dia útil, após receber a comunicação, para

responder ao chamado, presumindo o seu silêncio como recusa. Essa recusa não descaracteriza a subordinação para fins de contrato intermitente. Aceitando a oferta, a parte que vier a descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração que seria devida no prazo de 30 dias. O período de inatividade não será considerado como tempo à disposição, podendo este trabalhador prestar serviços para outros empregadores. Ao final de cada prestação de serviços, este trabalhador deverá receber o pagamento equivalente, o qual terá recibo de pagamento, devendo constar, discriminadamente, cada uma das seguintes parcelas: remuneração devida; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado e todos os adicionais legais.

Nesse tipo de contrato, o empregador deve efetuar o recolhimento do INSS e o depósito do FGTS na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecer ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. Assim como nos demais contratos, a cada período de 12 meses, o empregado intermitente adquire direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (BRASIL, 2017, art. 452-A).

Quer um exemplo de como esse contrato intermitente funciona? Uma empresa que precisa ampliar a mão de obra para atender a uma demanda momentânea exclusiva, mas que se repete a cada período de três meses, nesta situação hipotética, pode estabelecer o contrato intermitente. Outro exemplo são os garçons que trabalham somente aos fins de semana e aqueles trabalhadores que prestam serviços em restaurantes, que agora podem estabelecer um contrato de quatro horas na parte da manhã, para realizar as atividades do almoço, ir para casa descansar e retornar somente no horário da noite, para as atividades do jantar.

Agora que você conhece todos os tipos de contrato de trabalho existentes, vamos tratar do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), que está garantido a todos os trabalhadores pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e vigente a partir de 1º de janeiro de 1967. Com a Constituição de 1988, tornou-se um direito, extinguindo o regime alternativo de estabilidade, lembrando que equivale ao depósito realizado pelo empregador em uma conta vinculada em

nome do empregado, no importe de 8% da remuneração a receber.

Entretanto nem sempre, isso foi assim. Você sabia que antes do FGTS o empregado que viesse a completar dez anos de empresa, adquiria estabilidade no emprego? Sim, isso aconteceu de forma exclusiva no Brasil até o ano de 1966, quando, então, também foi criada a possibilidade de opção pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (o trabalhador, ao ser contratado, escolhia entre uma opção e outra). Essa modalidade ficou conhecida como estabilidade decenal, em que, após dez anos de serviços prestados ao mesmo empregador o empregado adquiria uma estabilidade, não podendo ser demitido pela empresa, à exceção da justa causa. Com o passar do tempo, os empregadores começaram a demitir os empregados antes de completarem esse período, justamente para não terem empregados estáveis na empresa.

Assim, o FGTS foi criado como uma forma de alternativa à estabilidade decenal, porém, naquela época, o empregado é que deveria fazer a opção por um ou pelo outro (FGTS ou estabilidade decenal), apontando qual dos institutos desejaria seguir. Com a Constituição de 1988, a estabilidade decenal deixou de existir e, no seu lugar, passou a vigorar o regime de FGTS como você conhece atualmente.



### Pesquise mais

Para que possa saber um pouco mais sobre o histórico do FGTS, acesse o site abaixo.

PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL. Breve histórico do FGTS. Disponível em: <<http://www.pgfn.fazenda.gov.br/divida-ativa-da-uniao/fgts/breve-historico-do-fgts>>. Acesso em: 15 jul. 2017.

A Lei nº 6.019/1974 trata, de forma exclusiva, do Contrato de Trabalho Temporário, sendo aquele prestado por pessoa física, contratada por uma empresa que fornece trabalhadores temporários, colocando-os à disposição de outra empresa, como tomador de serviços, com o objetivo de atender a uma necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços (BRASIL, 1974, art. 1º). Entende-se por

demanda complementar de serviços aquela que tem origem em fatores imprevisíveis ou quando decorrente de fatores previsíveis, tendo natureza intermitente, periódica e sazonal (BRASIL, 1974, art. 2º).

Para que você consiga entender o que é demanda complementar de serviços, vamos imaginar uma empresa que tenha recebido um pedido de um cliente externo, porém, ainda assim, tem a sua produção normal a ser cumprida. Nesse caso, visando atender ao pedido extra, a empresa poderá contratar empregados temporários para cumprir essa necessidade. Já a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente pode ser exemplificada no afastamento de um trabalhador por motivos médicos ou por licença-maternidade, pelo período que perdurar essa ausência.

A empresa que fornece trabalhadores temporários é uma pessoa jurídica que deve ser registrada no Ministério do Trabalho, cuja responsabilidade é colocar esses trabalhadores à disposição de outra de forma temporária (BRASIL, 1974, art. 4º). Em recente alteração legislativa, a Lei nº 6.019/1974 passou a considerar atividades relacionadas à prestação de serviços a terceiros, considerando a transferência realizada pela contratante da execução de quaisquer atividades, inclusive atividade principal, a empresa de direito privado, prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a execução.

Calma, vamos explicar esse ponto. A Lei nº 6.019/1974 não disciplinava sobre a transferência de atividades à empresa terceira, ainda mais tratando de atividade principal, o que significava terceirização ilícita, porém a Reforma Trabalhista sancionada pelo governo por meio da Lei nº 13.467/2017 trouxe essa importante alteração, possibilitando que a empresa contratante possa repassar à outra empresa a execução de atividades, inclusive a sua principal, desde que esta tenha capacidade econômica para garantir a execução. Para ficar mais claro, vamos supor que uma fábrica de automóveis resolva repassar toda a sua unidade de pintura para outra empresa, especializada para esse fim (BRASIL, 2017, art. 4º-A). No que se refere à empresa tomadora de serviços, trata-se da pessoa jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços determinados e específicos, recebendo os empregados temporários para a execução das tarefas. A contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação

de serviços relacionados a qualquer atividade, inclusive atividade principal (BRASIL, 2017, art. 5º-A).

Nesses casos, não será permitida a utilização de trabalhadores em atividades diferentes daquelas de que forem objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. Essas atividades contratadas poderão ser realizadas em qualquer outro local ou nas instalações físicas da empresa, a ser acordado entre as partes. Será responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de salubridade, segurança e higiene dos trabalhadores quando essas atividades forem realizadas nas suas dependências ou em locais previamente convencionados em contrato. O contrato para essa prestação de serviços deve conter: a) qualificação das partes; b) especificação do serviço a ser prestado; c) prazo para a realização do serviço, quando for o caso; e d) valor.

Com relação à transferência de atividades para a empresa prestadora de serviços, a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços nos últimos 18 meses à empresa contratante, seja como empregado, seja como trabalhador sem vínculo empregatício, exceção se estes forem aposentados, não poderá figurar como contratada por ela (BRASIL, 2017, art. 5º-C). Já o empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa, da qual foi desligado, como empregado da empresa prestadora de serviços pelo prazo de 18 meses a contar da data do seu desligamento (BRASIL, 2017, art. 5º-D). O contrato celebrado entre a empresa contratante e a tomadora de serviços precisa ser escrito, devendo ficar à disposição da autoridade competente no estabelecimento do tomador e devendo conter: a) qualificação das partes; b) motivo justificador de demanda de trabalho temporário; c) prazo da prestação de serviços; d) valor da prestação de serviços; e e) disposições sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, independentemente, do local da realização do trabalho. Esse contrato de trabalho temporário poderá versar sobre atividades-fim e atividades-meio a serem realizadas na empresa tomadora de serviços (BRASIL, 1974, art. 9º).

Importante destacar que para qualquer ramo da empresa tomadora de serviços, não existirá vínculo de emprego entre esta e os seus trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. O contrato de trabalho temporário não poderá exceder

o prazo de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até 90 dias consecutivos ou não, desde que sejam comprovadas as condições que originaram tais condições de contratação. Não se aplica ao trabalhador temporário eventualmente contratado pela empresa tomadora de serviços o contrato de experiência. Caso o trabalhador temporário tenha cumprido o prazo estipulado de 180 dias ou com a prorrogação de 90 dias, poderá retornar a essa mesma empresa para prestação de serviços para um novo contrato de trabalho temporário após 90 dias a contar do término do anterior. Caso contrário, haverá caracterização de vínculo de emprego com a empresa tomadora de serviços.

As empresas contratantes também poderão estender ao trabalhador da empresa prestadora de serviços o mesmo atendimento ambulatorial, médico, bem como as refeições destinadas aos seus empregados, existentes nas dependências da contratante ou no local por ela designado. As empresas contratantes serão subsidiariamente responsáveis pelas obrigações trabalhistas no período em que ocorrer a prestação de serviços e o recolhimento previdenciário. A todos esses trabalhadores será assegurada uma remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, calculada à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional e todos os demais direitos dos demais trabalhadores como jornada de trabalho nos limites legais, horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, exceto o aviso prévio e a multa de 40% sobre os depósitos do FGTS (BRASIL, 1974, art. 12).



### Assimile

Vamos assimilar qual é o significado de alguns termos utilizados nesta seção?

**Responsável subsidiário:** caso a empresa prestadora de serviços não cumpra com as obrigações trabalhistas e previdenciárias, a empresa contratante será responsável por essas obrigações, porém, somente após se esgotarem todas as possibilidades de execução da empresa prestadora de serviços.

**Atividade-fim:** trata-se da atividade que está relacionada à constituição da empresa, diretamente ligada ao ramo de atividade constante no

Contrato Social. Exemplo: empresa de fabricação de tijolos, cuja atividade-fim é a produção desse tipo de produto.

**Atividade-meio:** trata-se da atividade que não está diretamente relacionada com a atividade principal da empresa, por exemplo, empresa de fabricação de tijolos, cuja atividade-fim é a produção desse tipo de produto, pode ter como atividade-meio o serviço de limpeza ou de restaurantes.

Para finalizar a seção, vamos falar sobre o estágio, que é regido pela Lei nº 11.788/2008, e trata de um ato educativo supervisionado e desenvolvido no ambiente de trabalho, para as pessoas regularmente matriculadas e que estejam frequentando as instituições de educação superior, profissional, médio, especial e dos anos finais do ensino fundamental, que integram o projeto pedagógico do curso (BRASIL, 2008, art. 1º). Encontra-se dividido em: estágio obrigatório, que é aquele definido como tal no projeto do curso, em que a carga horária é um requisito para a diplomação, e estágio não obrigatório, que é aquele desenvolvido em atividade opcional, acrescida a carga horária regular e obrigatória (BRASIL, 2008, art. 2º). Esses tipos de estágio não criam vínculo empregatício desde que observada a matrícula e frequência regular do aluno no curso superior, profissional, médio, especial e nos anos finais do ensino fundamental; a celebração de termo de compromisso entre o aluno, a parte concedente e a instituição de ensino; e a compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. O estágio será supervisionado por um professor-orientador da instituição de ensino e por um supervisor da parte concedente, de forma efetiva, comprovado por vistos nos relatórios do estagiário e na aprovação final (BRASIL, 2008, art. 3º). O estudante estrangeiro também poderá realizar um estágio, desde que esteja regularmente matriculado em cursos superiores no país, além do prazo constante no visto temporário de estudante na forma da lei (BRASIL, 2008, art. 4º).

A jornada do estagiário será definida em comum acordo entre as partes, devendo constar no termo de compromisso e ser compatível com as atividades escolares, porém, limitadas a duas possibilidades: a) 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais,

para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e b) 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular. Os estágios referentes a cursos que alternam teoria e prática, em períodos em que não haja aulas presenciais, poderão ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino (BRASIL, 2008, art. 10). A duração do estágio não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência (BRASIL, 2008, art. 11). O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório. Eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício, sendo facultado ao estagiário se inscrever e contribuir como segurado (facultativo) do Regime Geral de Previdência Social (BRASIL, 2008, art. 12).

Sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, será garantido ao estagiário período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares. Este recesso será remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação, sendo proporcional, no caso de estágio inferior a 1 (um) ano (BRASIL, 2008, art. 13). Serão aplicadas ao estagiário as normas relacionadas à segurança do trabalho, cuja implementação caberá à parte concedente (BRASIL, 2008, art. 14). Haverá caracterização do vínculo empregatício sempre que ocorrer manutenção de estagiários em desconformidade com a lei (BRASIL, 2008, art. 15).

O número máximo de estagiários estará relacionado com o número de empregados constantes nas entidades concedentes de estágio, observando as seguintes proporções: a) de 1 (um) a 5 (cinco) empregados, a empresa pode ter 1 (um) estagiário; b) de 6 (seis) a 10 (dez) empregados, a empresa pode ter até 2 (dois) estagiários; c) de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados, a empresa pode ter até 5 (cinco) estagiários; e d) acima de 25 (vinte e cinco) empregados, a empresa pode ter até 20% (vinte por cento) de estagiários no seu quadro total de trabalhadores.



O estágio visa tão somente ao desenvolvimento do aprendiz em consonância com o curso a que está interligado. Muitas empresas utilizam essa forma de contratação como uma mão de obra "barata", pois os submetem a aprender determinada atividade, ainda que esteja relacionada ao propósito da instituição de ensino. Como distinguir aprendizado de prestação de serviços nesses casos?

Ótimo, você conseguiu finalizar mais uma unidade, porém, como o tema é extenso e com muitos detalhes a serem observados, sugerimos que revise novamente os assuntos que já foram tratados.

## **Sem medo de errar**

Agora que você finalizou a Seção 3.3 e aprendeu os tipos de contrato individual de trabalho, bem como as particularidades de cada um, vamos tratar de auxiliar a Contabilidade Gringotes na resolução dos questionamentos enviados pelos meios virtuais, como o Facebook e o Twitter:

a) Uma das perguntas do Twitter refere-se à existência da diferença entre o período de recesso e o de férias, uma vez que o estagiário tem direito a 30 dias de descanso. Isso procede?

Você, como um dos analistas da Contabilidade Gringotes deve responder que, na verdade, o estagiário não tem direito a férias, de acordo com a Lei nº 11.788/2008. No caso de o estágio ter duração igual ou superior a um ano, o estagiário terá direito a 30 dias de recesso gozado, preferencialmente, durante suas férias escolares, o qual deverá ser remunerado de acordo com a bolsa ou outra forma de contraprestação recebida pelo estagiário.

b) No Facebook, o questionamento é sobre o trabalho temporário: quais são as hipóteses legais que autorizam esse tipo de contratação e qual é o limite do prazo desse contrato de trabalho? A postagem feita no Facebook finaliza querendo saber: quais são as situações que autorizam a prorrogação do trabalho temporário?

Sobre essas dúvidas que apareceram no Facebook, você deve citar a Lei nº 6.019/1974, que trata do contrato de trabalho temporário e aponta como hipótese legal para a contratação de trabalhadores a

necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços. Essa demanda complementar de serviços tem origem em fatores imprevisíveis ou decorrentes de fatores previsíveis, que tenham natureza intermitente, periódica e sazonal. Com relação ao segundo questionamento, você deve dizer que o prazo para o contrato de trabalho temporário é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser prorrogado por até 90 (noventa) dias, desde que sejam mantidas as condições que ensejaram a primeira contratação.

## Avançando na prática

### Contrato de experiência

#### Descrição da situação-problema

Samuel Amaral foi contratado como analista de sistema pleno em uma empresa de comércio exterior, com um salário de R\$ 4.500,00. O seu contrato de trabalho inicial é de experiência de 30 dias, com prorrogação de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias. O contrato não possui cláusula assecuratória de direito recíproco, mas tão somente as indenizações previstas em lei que atingem as partes contratantes. No trigésimo dia do contrato de trabalho, o empregador não se mostrou satisfeito com as entregas realizadas pelo empregado e resolveu desligá-lo. Como ficará essa situação?

#### Resolução da situação-problema

Para resolver essa questão, você deve estar atento a todos os detalhes: veja que o contrato de experiência possui uma data termo, ou seja, um prazo final, que será de 30 dias, prorrogável por mais 60, totalizando 90 dias. Contudo, o empregado resolveu romper o contrato quando este completou 30 dias do contrato de experiência. A indenização prevista no contrato refere-se aos artigos 479 e 480 da CLT, sendo que a primeira refere-se ao empregador e a segunda ao empregado. Como foi o empregador que deu causa ao rompimento, ele deverá pagar ao empregado, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o fim do

contrato. No entanto, ele rompeu o contrato antes da prorrogação e, em virtude disso, não há que se falar em indenização, ou seja, salário mensal, aviso prévio, férias proporcionais e décimo terceiro proporcional, sendo a metade de cada um.

## Faça valer a pena

**1.** Quanto ao tempo do contrato de experiência, observe as seguintes assertivas:

- I. Por ser um contrato por tempo indeterminado, inicia-se com 90 dias.
- II. Por ser um contrato por tempo determinado, limita-se a 90 dias, cabendo duas prorrogações.
- III. Será de 60 dias e só poderá ter uma única prorrogação de 30 dias dentro desse período.
- IV. Será de 90 dias e só poderá ter uma única prorrogação.
- V. Será de 180 dias, prorrogável uma única vez, por 90 dias.

Em face das observações destacadas acima, aponte a única alternativa correta:

- a) Apenas a assertiva I está correta.
- b) Apenas as assertivas II e a III estão corretas.
- c) Apenas a assertiva IV está correta.
- d) Apenas a assertiva V está correta.
- e) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.

**2.** O contrato por prazo \_\_\_\_\_ será aquele em que a vigência depende de termo prefixado, seja pela execução de serviços especificados, seja por acontecimentos já esperados, porém a sua validade está condicionada à realização de serviço cuja natureza ou brevidade justifique a \_\_\_\_\_ do prazo, sendo que a outra situação a que está condicionada será o fato de a sua atividade empresarial necessariamente ser de caráter \_\_\_\_\_.

Com relação ao texto apresentado, aponte a única alternativa que representa o preenchimento correto das lacunas:

- a) intermitente; certificação; eventual.
- b) indeterminado; validação; momentâneo.
- c) determinado; predeterminação; transitório.

d) alternativo; determinação; permanente.

e) circunstancial; finalização; verdadeiro.

**3.** Julgue as assertivas apresentadas como verdadeiras (V) ou falsas (F).

( ) A cada ano de estágio, o estagiário terá direito a 30 dias de férias.

( ) Atividade-meio será aquela que está relacionada à constituição da empresa, diretamente ligada ao ramo de atividade constante no contrato social.

( ) O contrato de trabalho temporário não poderá exceder ao prazo de 180 dias, salvo uma única prorrogação.

( ) Contrato de trabalho por prazo determinado é a modalidade contratual mais utilizada no país.

Assinale dentre as alternativas, a única que represente a sequência correta:

a) F; F; V; F.

b) F; V; F; F.

c) V; V; F. F.

d) V; F; F; V.

e) F; F; F; V.

# Referências

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.** Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.** Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5107.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em: 15 jul. de 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 26 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963.** Institui o salário família do trabalhador. Brasília: DOU, 3 out. 1963. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4266.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4266.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.** Institui o Vale-transporte e dá outras providências. Brasília: DOU, 17 jul. 1985. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7418.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm)> Acesso em: 19 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: DOU, 25 jul. 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>. Acesso em: 7 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-nº 452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 76.900, de 23 de dezembro de 1975.** Institui a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e dá outras providências. Brasília: DOU, 24 dez. 1975. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/decreto76900.htm>>. Acesso em: 7 jul. 2017.

..... **Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.** Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Brasília: DOU, 18 nov. 1987. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d95247.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm)>. Acesso em: 19 jul. 2017.

..... **Portaria nº 24, de 29 de dezembro de 1994.** Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional. Brasília: DOU, 30 dez. 1994. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/05/mtb/7.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2017.

..... **Portaria nº 41, de 28 de março de 2007.** Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. Brasília: DOU, 30 mar. 2007. Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte41\\_2007.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariamte41_2007.htm)>. Acesso em: 24 jun. 2017.

..... **Portaria nº 397, de 9 de outubro de 2002.** Aprova a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO/2002, para uso em todo território nacional e autoriza a sua publicação. Disponível em: <[http://sindioptica-sp.com.br/documentos/Portaria\\_397\\_2002.pdf](http://sindioptica-sp.com.br/documentos/Portaria_397_2002.pdf)>. Acesso em: 24 jun. 2017.

..... **Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014.** Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Brasília: DOU, 12 dez. 2014.

..... **Portaria nº 1.464, de 30 de dezembro de 2016.** Aprova instruções para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS ano-base 2016. Brasília: DOU, 2 jan. 2017. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mtb-1464-2016.htm>>. Acesso em: 7 jul. 2017

COMO preencher a carteira de trabalho para admissão da empregada doméstica? Disponível em: <<http://www.lalabee.com.br/duvidas/como-preencher-a-carteira-de-trabalho-da-empregada-domestica/>>. Acesso em: 12 de julho de 2017.

ESOCIAL. Disponível em: <<https://portal.esocial.gov.br/institucional/conheca-o->>. Acesso em: 4 jul. 2017.

MINISTÉRIO TRABALHO. **Consulta Habilitação do Seguro-Desemprego.** Disponível em: <<http://sd.mte.gov.br/sdweb/consulta.jsf>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

PORTAL DA EDUCAÇÃO. **Qual a diferença entre recrutamento e seleção?** Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/recursos-humanos/qual-a-diferenca-entre-recrutamento-e-selecao/22778>>. Acesso em: 12 jul. 2017.

PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL. **Breve histórico do FGTS.** Disponível em: <<http://www.pgfn.fazenda.gov.br/divida-ativa-da-uniao/fgts/breve-historico-dofgts>>. Acesso em: 15 jul. 2017.

RAIS. **O que é Rais?** Disponível em: <<http://www.rais.gov.br/sitio/sobre.jsf>>. Acesso em: 19 jul. 2017.

XERPA. **Como preencher a carteira de trabalho de um novo funcionário?** Disponível em: <[https://www.youtube.com/watch?v=-d8aWMe\\_Zqc](https://www.youtube.com/watch?v=-d8aWMe_Zqc)>. Acesso em: 24 jun. 2017.



# Rescisão do contrato de trabalho

### Convite ao estudo

Muito bem, estamos chegando à unidade final do estudo de rotinas trabalhistas e departamento pessoal; com ele, você em que teve a oportunidade de se desenvolver pessoal e profissionalmente.

Nesta parte final do nosso estudo, que está dividida em três seções, você vai ter contato com um dos processos mais importantes da relação de emprego, inclusive, um dos mais delicados de ser tratado. Para que tudo dê certo, você vai precisar contar com todo o aprendizado adquirido até então e, principalmente, com o conhecimento a ser adquirido nesta Unidade 4.

Tudo aquilo que teve um começo, um dia, certamente, terá também o seu fim. Para as relações de trabalho, isso não é diferente, pois o vínculo empregatício entre o empregado e o seu empregador nasce com a admissão e, na maioria, termina com a **rescisão do contrato de trabalho, produto final desta Unidade 4**, que você terá a oportunidade de elaborar. O fim do relacionamento empregatício pode se dar em diversas situações, como o término do contrato de trabalho ou o abandono de emprego, situações que vamos aprender com o estudo desta unidade.

Para contribuir com esse aprendizado, vamos acompanhar o desfecho diário da empresa JCA Serviços Contábeis Ltda., cuja responsabilidade pela direção, execução e tomada de decisões passam pelas mãos do jovem Christian Salles e da sua competente equipe, da qual você, agora, faz parte. Destaque para a srta. Ana Luíza, considerada o braço direito de Christian na empresa, seja pela segurança, seja por seus conhecimentos destacáveis. Para sair na frente da concorrência e atrair mais

interessados para a sua contabilidade, Salles sempre busca proporcionar aos seus clientes serviços diferenciados, como a entrega de cálculos referentes ao aviso prévio, os quais deverão constar na rescisão do contrato de trabalho, tratada na Seção 4.1, para treinamento do RH das empresas. Na Seção 4.2, você irá auxiliar a JCA Serviços Contábeis Ltda. com a apresentação de dois tipos de cálculo, sendo um baseado em um contrato de trabalho por tempo indeterminado e o outro baseado no contrato por prazo por tempo determinado. Por fim, na Seção 4.3, você terá que apresentar um cálculo de uma rescisão por pedido de demissão. Seja criativo, pois esta contabilidade presta serviços com alto padrão de qualidade!

# Seção 4.1

## Aviso prévio

### Diálogo aberto

Olá, aluno. Certamente, você já teve algum contrato de trabalho rescindido ou conhece alguém que passou por essa situação. Seja por uma crise econômica, seja por uma decisão interna da empresa, muitas pessoas são demitidas todos os dias no país. Você sabia que se essa demissão for sem justa causa, o trabalhador precisa ser comunicado, com antecedência, sobre ela?

Para entendermos esse conceito, chamado de aviso prévio, vamos acompanhar uma das empresas clientes da JCA Serviços Contábeis Ltda. que promoveu diversas rescisões e agora precisa organizar o seu fluxo de caixa, solicitando uma conferência geral em todas as homologações realizadas, principalmente quanto ao aviso prévio. Entre tantas rescisões, algumas chamaram a atenção e foram destacadas para que a srta. Ana Luíza verificasse a resolução. Salles posicionou-se de forma estratégica para acompanhar o trabalho, uma oportunidade para você mostrar todo o seu potencial e, quem sabe, descolar uma promoção nesta importante empresa. Vamos ao trabalho!

a) Uma das rescisões pertencia ao ex-empregado Bob Adams, que tinha um salário mensal de R\$ 4.567,00 e um histórico de 17 anos e 9 meses na empresa. Pelas anotações, ele foi demitido sem justa causa, mas os valores correspondentes ao aviso prévio estão duvidosos, sendo necessário calcular novamente. O sr. Salles está aguardando um posicionamento a respeito, e como a srta. Ana Luíza está ocupada com outras conferências, cabe a você resolver esse impasse.

b) Em outra rescisão, o ex-empregado Paulo Silveira contava com 2 anos e 3 meses de empresa; naquela época, tinha um salário-hora de R\$ 9,10, sendo demitido sem justa causa. Na homologação, o sindicato da categoria fez uma ressalva no verso da rescisão, referindo-se ao reflexo do aviso prévio nas horas extras, que estava incorreto. Ana Luíza levantou diversas informações, que diziam que, ao longo dos últimos 12 meses, o ex-empregado realizou um total de 636 horas extras, com o adicional de 65%. O Sr. Salles solicitou que você

calculasse novamente o valor do aviso prévio devido, assim como o seu reflexo e, ao final, visse se a ressalva realizada pelo sindicato da categoria tinha ou não fundamento.

Mãos à obra! Sua chance de ser promovido passa pelo acerto desses cálculos, que vão compor o produto da Unidade 4: uma rescisão do contrato de trabalho.

## Não pode faltar

Enfim, você conseguiu chegar à última unidade, o que é muito bom, já que o estudo e as atividades não têm sido fáceis, mas serão muito importantes para o seu futuro, portanto, continue focado!

Com certeza, você sabe o que é um aviso, não é verdade? O aviso nada mais é do que um comunicado, um alerta ou um anúncio. Fácil, muito fácil! Já um aviso prévio significa avisar previamente, ou seja, de forma antecipada. Perfeito, agora que você conseguiu entender o significado das palavras "aviso prévio", você vai entender o conceito relacionado ao trabalho. Vamos lá?

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) possui um capítulo inteiro dedicado ao tema, precisamente do artigo 487 ao 491, que ensinam que nos contratos com prazo indeterminado qualquer das partes contratantes que, sem justo motivo, desejarem rescindir o contrato de trabalho deverá avisar, formalmente, a outra da sua decisão com antecedência mínima de: "a) 8 (oito) dias se o pagamento for feito por semana ou tempo inferior e; b) 30 (trinta) dias para aqueles que receberem salário por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 meses de serviço na empresa" (BRASIL, 1943, art. 487, incisos I e II).



### Assimile

Nos contratos com prazo determinado não teremos o aviso prévio? Nesse tipo de contrato, não teremos o aviso prévio, pois sempre que o termo final for conhecido em um contrato de trabalho, não teremos aplicação do aviso prévio, exceto nas seguintes situações: "a) os contratos com prazo determinado que tiverem cláusula assecuratória de direito recíproco" (BRASIL, 1943, art. 481); "b) os contratos com prazo determinado forem prorrogados mais de uma vez" (BRASIL, 1943, art. 451); "c) os contratos com prazo determinado que sucederem a outro

contrato por prazo determinado dentro de 6 (seis) meses” (BRASIL, 1943, art. 452); e “d) no caso dos contratos com prazo determinado quando ele ultrapassar o prazo máximo de 2 (dois) anos” (BRASIL, 1943, art. 445).

“No caso de o empregador não dar o aviso prévio ao empregado, isso dará o direito ao trabalhador de receber este aviso prévio de forma indenizada, como forma de compensação, sendo-lhe garantida a integração deste período ao seu tempo de serviço” (BRASIL, 1943, art. 487, §1º), ou, em outras palavras, o empregador deverá pagar por este aviso, mesmo que não tenha ocorrido efetivo trabalho.

Já se for o empregado que vier a faltar com o aviso prévio, ele dará ao seu empregador o direito de descontar dos seus salários correspondentes o respectivo prazo (BRASIL, 1943, art. 487, § 2º). Sabe o que isso significa? Trata-se do pedido de demissão, em que o empregado terá descontado do seu acerto rescisório o valor correspondente ao aviso prévio.

Em ambas as situações, em se tratando de atividade remunerada pela entrega de tarefas, o cálculo será feito com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço (BRASIL, 1943, art. 487, § 3º). Na despedida indireta (falta grave por parte do EMPREGADOR), que será apresentado a você nas seções seguintes, será devido ao pagamento do aviso prévio (BRASIL, 1943, art. 487, § 4º). Vale destacar também que todas as horas extras habitualmente praticadas integram o cálculo do aviso prévio indenizado (BRASIL, 1943, art. 487, § 5º). Além disso, é importante você saber que, diante de um eventual ajuste salarial coletivo determinado no curso do aviso prévio, este deve beneficiar o empregado, mesmo que ele tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes, justamente porque o aviso integra o seu tempo de serviço para todos os fins (BRASIL, 1943, art. 487, § 6º).



### Exemplificando

Um empregado recebeu o comunicado de que o seu contrato de trabalho será rescindido, devendo cumprir o aviso prestando serviços. Ocorre que uma semana após esse comunicado, as negociações sindicais chegaram ao fim, estabelecendo uma correção salarial para todos os empregados em atividade. Observe que o trabalhador já se encontra pré-avisado do rompimento contratual, mas, mesmo nesta condição, de acordo com a lei, ele terá direito a esse reajuste de salário.

O objetivo do aviso prévio é o de garantir uma preparação para a rescisão contratual ao empregado, para que ele possa se planejar para a respectiva saída, na busca de uma nova oportunidade de trabalho. Ao empregador, diante de um aviso prévio dado pelo empregado, poderá exigir dele o cumprimento desse aviso trabalhando, sob pena de descontar os valores correspondentes em sua folha de pagamento. Durante esse período de cumprimento do aviso por parte do empregado, a empresa poderá ir ao mercado de trabalho para buscar outro profissional, sem que seja prejudicada em suas atividades. A respeito da contagem do prazo para o aviso prévio, a Instrução Normativa de Relações de Trabalho (SRT nº 15/2010) ensina que o prazo para o aviso indenizado deve iniciar a partir do dia seguinte ao da comunicação. No caso do aviso cumprido parcialmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 dias contados a partir da data de dispensa do cumprimento do aviso prévio (BRASIL, 2010, art. 20 e 21). O aviso prévio também se encontra estabelecido em nossa Lei Maior, a Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XXI: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei” (BRASIL, 1988, art. 7º).

Observe que o prazo mínimo de 30 (trinta) dias foi mantido pela nossa Constituição Federal, mas não explicitou nada a respeito da proporcionalidade em relação ao tempo de trabalho. O que isso significa? Bom, imagine a seguinte situação: dois trabalhadores de uma mesma empresa são demitidos no mesmo dia, o empregado “A” tinha apenas uma semana de trabalho, e o empregado “B” tinha 12 anos de casa. Com relação ao aviso prévio, ambos teriam direito ao mesmo tempo de aviso prévio (mínimo de 30 dias), sem que isso levasse em conta a diferença do tempo que cada um havia trabalhado naquela empresa.

Desta forma, fica evidente que não havia obediência à proporcionalidade do tempo de serviço, até porque a Constituição necessitava de uma lei que viesse a corrigir essa situação, que só veio com a Lei nº 12.506/2011, estabelecendo que os empregados que contêm até um ano de trabalho na empresa terão direito ao mínimo de 30 (trinta) dias, e serão acrescidos a este prazo mínimo – 30 (trinta) dias – o número de 3 (três) dias a cada ano

(completo) trabalhado para o mesmo empregador, até o limite de 60 (sessenta) dias. Assim, o aviso prévio terá o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 90 (noventa) dias, pela proporcionalidade criada, em relação ao tempo de serviço. Após a publicação da Lei nº 12.506/2011, a Secretaria de Relações de Trabalho publicou a Nota Técnica nº 184/2012, tratando exclusivamente desta proporcionalidade do aviso prévio em prol do empregado, voltado estritamente em benefício dos trabalhadores, e que resultou na Tabela 4.1:

Tabela 4.1 | Aviso prévio

TEMPO DE SERVIÇO (anos completos)	Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço (nº de dias)
0	30
1	33
2	36
3	39
4	42
5	45
6	48
7	51
8	54
9	57
10	60
11	63
12	66
13	69
14	72
15	75
16	78
17	81
18	84
19	87
20	90

Fonte: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/nota-tecnica-MTE-184\\_2012.pdf](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/nota-tecnica-MTE-184_2012.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2017.



Baseado na Lei nº 12.506/2011 e na Nota Técnica do Ministério do Trabalho nº 184/2012, caso o empregado tenha trabalhado em uma empresa durante 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, sendo demitido, em seguida, sem justa causa, qual será o total de dias correspondente ao aviso prévio?

1º ano completo: 33 (trinta e três) dias

2º ano completo: + 3 (três) dias

Total de dias: 36 (trinta e seis) dias de aviso prévio

Fique atento porque para o tempo de 6 meses a mais trabalhados, não é acrescido ao aviso prévio nenhum período a mais, pois a proporcionalidade está relacionada apenas com anos completos, a partir do primeiro ano.

O aviso prévio deve ser formalizado por escrito, colhendo-se, obrigatoriamente, a concordância da outra parte. No caso de o empregado não desejar assinar esse aviso, o empregador deve chamar duas testemunhas para confirmarem o fato, dando sequência ao processo de desligamento desse trabalhador. No caso de o empregador se negar aceitar o aviso prévio do empregado, uma das formas que torna a notificação ao empregador mais formal é o envio do aviso prévio por meio de carta de notificação com registro de entrega.

Este aviso pode ser concedido em duas modalidades: indenizado ou trabalhado. Vamos ver as diferenças entre eles? O aviso prévio indenizado é aquele em que não há prestação de serviços durante o tempo correspondente, o qual será totalmente pago como forma de indenização, ou seja, ele acontece quando o empregador desliga o funcionário imediatamente, efetuando o pagamento da parcela relativa ao respectivo período, sem que o colaborador trabalhe para isso. Ele deve ser anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), sendo que, no caso do aviso prévio indenizado, será o último dia da projeção desse aviso. Quer um exemplo? Se um empregado com 2 anos e 3 meses de serviço for dispensado no dia 15/3/2017, sem necessidade do cumprimento do aviso, qual será a data a ser anotada em sua CTPS? Veja, no primeiro ano completo teremos 33 (trinta e três)

dias, e no segundo ano, devemos acrescentar 3 (três) dias, totalizando 36 (trinta e seis) dias de aviso. Agora é só somar esses 36 (trinta e seis) dias a partir do dia 15/3/2017 e teremos como resultado do dia 20/4/2017, data que deve constar como último dia de trabalho em sua CTPS, precisamente na página referente ao contrato de trabalho.

Quanto ao aviso prévio trabalhado, como o próprio nome diz, será o período de tempo em que deve haver prestação de serviço, sendo o último dia da prestação aquele efetivamente trabalhado. Quer um exemplo? Um empregado com 9 (nove) meses de trabalho, demitido no dia 12/6/2017, deve cumprir aviso trabalhando até o dia 12/7/2017, sendo esta a data que deve ser anotada em sua CTPS.

E quando o empregado solicita demissão e não deseja cumprir o aviso prévio? O seu empregador terá direito de descontar o tempo correspondente do acerto rescisório, cuja duração está compreendida entre o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 90 (noventa) dias? Na verdade, existem duas vertentes, sendo que a primeira acredita que é cabível tal desconto, inclusive quanto à parte que superar o limite mínimo até o seu máximo, ou seja, 90 (noventa) dias. No entanto, a outra vertente está baseada nos esclarecimentos constantes na Nota Técnica nº 184/2012, sobre esta mesma dúvida, citando que a Lei nº 12.506/2011 não permite interpretação contrária, pois seu artigo 1º é claro no sentido de conceder a proporcionalidade de 30 (trinta) dias aos empregados que contenham até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, não fazendo referência alguma aos empregadores. Dessa forma, no caso de pedido de demissão, mesmo que o empregado tenha bastante tempo de empresa, o seu empregador só poderá efetuar o desconto até o limite de 30 (trinta) dias.

Com a modificação dada pela Lei nº 12.467/2017, o prazo para pagamento das verbas rescisórias, para a modalidade do aviso prévio trabalhado ou indenizado, deverá ser considerado até o 10º (décimo) dia, contado a partir do término do contrato (BRASIL, 2017, art. 477, § 6º). O empregado que receber a notificação do aviso prévio trabalhado terá a sua jornada de trabalho reduzida em 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do seu salário integral, no prazo não superior a 30 (trinta) dias. Será facultado ao empregado

trabalhar sem a redução de 2 (duas) horas diárias, podendo faltar ao trabalho por 1 (um) dia, no caso de receber o seu pagamento por semana ou até 7 (sete) dias, no caso de o seu salário ser pago por quinzena ou mês (BRASIL, 1943, art. 488).



### Pesquise mais

Para compreender um pouco mais sobre a influência da Nota Técnica nº 184/2012, da Secretaria de Relações de Trabalho, acesse o link abaixo.

IOB. 10. ed. São Paulo: IOB Folhamatic EBS - SAGE, 2014. (Coleção manual de procedimentos). Disponível em: <[http://www.iob.com.br/boL\\_on/CT/CAPAS/CCT41\\_14.pdf](http://www.iob.com.br/boL_on/CT/CAPAS/CCT41_14.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

Essa redução tem o objetivo de permitir ao empregado a procura por uma nova oportunidade de emprego, dentro do horário comercial e sem nenhuma redução nos seus vencimentos. Você pode se perguntar: e se o empregado pedir demissão? Ele terá o mesmo direito de sair 2 (duas) horas ou 7 (sete) dias? Não, pois não foi o empregador que deu causa à rescisão contratual, mas por um pedido do mesmo, presumindo-se que já tenha até outra colocação.



### Refleta

A Lei nº 12.506/2011 veio para corrigir uma deficiência presente em nossa Constituição Federal de 1988 sobre o aviso prévio, pois garantia somente o mínimo de 30 (trinta) dias de aviso prévio, mas também determinava que este período deveria ser proporcional ao tempo de serviço dos trabalhadores. Dessa forma, a limitação de 90 (noventa) dias atinge todos os trabalhadores que possuem pelo menos 20 (vinte) anos de trabalho na mesma empresa. Mas, e para os trabalhadores que eventualmente superarem esse tempo limite? Com que tipo de "proporcionalidade" esses trabalhadores estão sendo tratados?

É bom ter sempre em mente que o aviso prévio pode ser cumprido de forma parcial, tratando-se do caso da empresa que desliga o empregado sem justa causa e, dentro do período de cumprimento do aviso, este trabalhador consegue um novo

emprego. Assim, este empregado deve comunicar à empresa que não irá cumprir o restante do aviso prévio, sendo que a data dessa comunicação será o último dia de trabalho, devendo constar na sua CTPS. E o restante dos dias do aviso prévio? Não será devido à indenização deste período restante. Quer um exemplo? Imagine um empregado com 3 anos de empresa que tenha sido comunicado da sua rescisão do contrato de trabalho no dia 19/6/2017 e que deveria cumprir o aviso trabalhando até o dia 19/7/2017. Ocorre que no dia 29/6/2017 o empregado comunica que arranhou outro trabalho e pede dispensa do cumprimento do período restante. Nesse caso, deverão ser considerados apenas 10 (dez) dias de trabalho durante o aviso, sendo descontados os 20 (vinte) dias restantes. O aviso prévio, como já dissemos, trata-se de uma preparação para a saída do antigo empregador; quando o trabalhador encontra uma nova oportunidade, não existe mais motivo para que o empregador tenha que manter o pagamento deste aviso, já que não haverá efetivo trabalho.

Por qual motivo isso acontece? Isso acontece porque durante o cumprimento do aviso prévio o trabalhador está sujeito a todas as condições de qualquer outro empregado, inclusive quanto às possíveis faltas legais, como a licença e os afastamentos por auxílio-doença ou por acidente do trabalho. No primeiro caso, correspondente às ausências legais, o contrato de trabalho ficará interrompido (haverá pagamento do dia por parte do empregador), enquanto que no caso dos afastamentos, caso superem o limite de 15 (quinze) dias, o contrato de trabalho ficará suspenso, passando a contar novamente a partir do retorno ao trabalho do empregado.



### Assimile

Nos casos de afastamento por acidente do trabalho ou por doença relacionada ao trabalho, que superem 15 (quinze) dias, o aviso prévio deverá ser cancelado, uma vez que nesse tipo de situação o empregado será agraciado com a estabilidade de um ano após o seu retorno ao trabalho. Dessa forma, não poderá ser dispensado, senão no término dessa estabilidade ou na ocorrência da aplicação da justa causa.

Pode haver arrependimento do aviso prévio por parte do empregador ou por parte do empregado? Sim, desde que o

notificante proponha a reconsideração, que deve ser aceita pela outra parte. Caso ela aceite, a prestação de serviços deve continuar sem interrupção, e o contrato de trabalho existente continuará a vigorar normalmente.

Agora vamos falar um pouco sobre a remuneração do aviso prévio? O valor a ser considerado deve corresponder à remuneração do respectivo período de trabalhado, ou seja, ao salário atual do trabalhador. Para o salário mensal, você deve dividi-lo por 30 (trinta) dias, que condiz com o mês comercial, e, em seguida, você deve multiplicar pelo número de dias de aviso prévio que o empregado terá direito. Observe, por exemplo, o caso do empregado que tem direito a um aviso prévio de 36 dias: qual será o valor deste aviso, considerando que o mesmo tem um salário mensal de R\$ 1.800,00?

- Salário mensal:  $R\$ 1.800,00 \div 30$  (nº dias do mês) = R\$ 60,00 (valor por dia)

- Aviso prévio:  $R\$ 60,00 \times 36$  (dias de aviso) = **R\$ 2.160,00**

Fácil, não é mesmo? Para o empregado que recebe por hora, você deve primeiro encontrar o valor mensal, multiplicando o valor da hora pelo número de horas trabalhadas no mês, geralmente 220 (duzentos e vinte) mensais. Em seguida, deve encontrar o valor por dia, dividindo o valor encontrado por 30 (trinta) e multiplicar pelo número de dias do aviso prévio correspondente. Por exemplo, no caso de um empregado com salário de R\$ 9,00 por hora, que possui 3 anos e 6 meses de empresa e será demitido, quantos dias de aviso prévio ele terá e qual é o valor a receber?

- Salário mensal:  $R\$ 9,00$  por hora  $\times$  220 horas mensais = R\$ 1.980,00 (valor mensal)

- Valor por dia:  $R\$ 1.980,00 \div 30$  dias no mês = R\$ 66,00 por dia

- Nº de dias de aviso prévio: 33 dias (1º ano) + 3 dias (2º ano) + 3 dias (3º ano) = 39 dias

- Valor do aviso prévio:  $R\$ 66,00 \times 39$  dias = R\$ 2.574,00

Veja que o número de dias de aviso prévio será igual a 39 dias, e o valor será igual a R\$ 2.574,00. Outro ponto importante é que as horas extras integram o aviso prévio indenizado. Para calculá-las, devemos somar todas as horas extras praticadas nos últimos 12

(doze) meses, e o total encontrado deve ser aplicado à média anual, dividindo-se por 12 (doze). Ao encontrar essa média, devemos multiplicá-la pelo valor da hora extra, de acordo com o percentual equivalente, apurando-se cada uma delas separadamente. Complicado? Calma, acompanhe o caso de um empregado com 2 anos de empresa e um salário hora igual a R\$ 12,00, que realizou, nos últimos 12 meses, um total de 320 horas extras, sendo 260 horas remuneradas a 50% (cinquenta por cento), de segunda à sexta, e o restante a 60% (sessenta por cento), percentual ajustado na Convenção Coletiva de Trabalho. Quantos dias e qual é o valor desse aviso prévio?

- Salário mensal: R\$ 12,00 por hora × 220 horas mensais = R\$ 2.640,00 (valor mensal)

- Valor por dia: R\$ 2.640,00 ÷ 30 dias = R\$ 88,00

- Nº de dias aviso prévio: 33 dias (1º ano) + 3 dias (2º ano) = 36 dias

- Aviso prévio: R\$ 88,00 × 36 dias = R\$ 3.168,00

- Média hora extra 50%: 260 horas ÷ 12 meses = 21,66 horas mensais

- Salário hora com 50%: R\$ 12,00 × 1,50 = R\$ 18,00 × 21,66 horas (média 50%) = R\$ 389,88

- Média hora extra 60%: 60 horas ÷ 12 meses = 5 horas mensais

- Salário hora com 60%: R\$ 12,00 × 1,60 = R\$ 19,20 × 5 horas (média 60%) = R\$ 96,00

- Valor total do aviso prévio: R\$ 3.168,00 + R\$ 389,88 + R\$ 96,00 = **R\$ 3.653,88**

A respeito das incidências tributárias sobre o aviso prévio, existem duas formas de tratativa: uma que deve ser usada para o aviso prévio indenizado e outra para o aviso prévio trabalhado. O primeiro (aviso prévio indenizado) terá incidência do INSS, aplicando-se a tabela atualizada do INSS, mas não terá incidência do imposto de renda. Já, quanto ao aviso prévio trabalhado, haverá incidência de ambos, tanto do INSS quanto do imposto de renda. Para as duas formas de aviso prévio, deve haver o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Perfeito, você acaba de concluir a Seção 4.1 da nossa última unidade. Na próxima seção, vamos aprender a calcular este

aviso prévio com as demais verbas que fazem parte da rescisão contratual. Até lá.

## Sem medo de errar

Olá! Aprendendo bastante sobre as rotinas trabalhistas de uma empresa?

Para nos ajudar, nessa seção tivemos o caso de uma das empresas clientes da JCA Serviços Contábeis Ltda. que promoveu diversas rescisões e precisava da ajuda da sra. Luiza, funcionária da JCA, para recalcular alguns avisos prévios que foram feitos. Como ela estava muito ocupada, passou essa tarefa para você (também funcionário da JCA) resolver.

a) Uma das rescisões pertencia ao ex-empregado Bob Adams, que tinha um salário mensal de R\$ 4.567,00 e um histórico de 17 anos e 9 meses de empresa. Pelas anotações, ele foi demitido sem justa causa, mas os valores correspondentes ao aviso prévio estão duvidosos, sendo necessário calcular novamente. O sr. Christian Salles, diretor da JCA, está aguardando um posicionamento a respeito.

Para resolver esse caso, você deve fazer as seguintes contas, comparando o valor com aquele que havia sido feito anteriormente e trazia algumas dúvidas.

- Salário mensal:  $R\$ 4.567,00 \div 30$  (nº dias do mês) = R\$ 152,23 (valor por dia)
- Dias de aviso prévio: 81, conforme tabela aviso prévio (BRASIL, 2012)
- Aviso prévio:  $R\$ 152,23 \times 81$  dias = R\$ 12.330,63

b) Em outra rescisão, o ex-empregado Paulo Silveira contava com 2 anos e 3 meses de empresa, naquela época, tinha um salário hora de R\$ 9,10. Foi demitido sem justa causa. Na homologação, o sindicato da categoria fez uma ressalva no verso da rescisão, referindo-se ao reflexo do aviso prévio nas horas extras, que estava incorreto. Ana Luiza levantou diversas informações, precisamente que ao longo dos últimos 12 meses o ex-empregado realizou um total de 636 horas extras, com o adicional de 65%. O sr. Salles

solicitou que você calculasse novamente o valor do aviso prévio devido, assim como o seu reflexo e, ao final, visse se a ressalva realizada pelo sindicato da categoria tinha ou não fundamento.

Para a resolução desse caso, você deve seguir os seguintes passos:

- Salário mensal: R\$ 9,10 por hora  $\times$  220 horas = R\$ 2.002,00 (valor mensal)

- Valor por dia: R\$ 2.002,00  $\div$  30 dias = R\$ 66,73

- N<sup>o</sup> de dias de aviso prévio: 33 dias (1<sup>o</sup> ano) + 3 dias (2<sup>o</sup> ano) = 36 dias

- Aviso prévio: R\$ 66,73  $\times$  36 dias = R\$ 2.402,28

- Média de hora extra 65%: 636 horas extras  $\div$  12 meses = média de 53 horas extras por mês

- Salário-hora com 65%: R\$ 9,10 por hora  $\times$  1,65 = R\$ 15,02  $\times$  53 horas (média 65%) = R\$ 796,06

- Valor total do aviso prévio: R\$ 2.402,28 + R\$ 796,06 = R\$ 3.198,34

Só lembrando que esses cálculos nos mostram a elaboração do primeiro passo do produto dessa unidade, que é uma rescisão do contrato de trabalho.

## Avançando na prática

### Aviso prévio – tempo de casa superior a 20 anos

#### Descrição da situação-problema

José Ricardo foi demitido sem justa causa de uma empresa de mineração após um período de 36 (trinta e seis) anos de serviço. Ele recebia, no momento do desligamento, um salário mensal de R\$ 5.250,00 e havia acumulado nos últimos 12 (doze) meses um total de 1.224 horas extras remuneradas a 50% (cinquenta por cento). Você trabalha nessa empresa mineradora e precisa calcular o valor do aviso prévio indenizado, assim como as respectivas incidências e também o valor do FGTS. Quais seriam esses valores?

## Resolução da situação-problema

Para cumprir essa tarefa, você, em primeiro lugar, deve considerar o período de trabalho e, conforme vai poder verificar na tabela do aviso prévio, existe um limite de 20 anos para 90 dias de aviso, devendo ignorar o que ultrapassar esse limite. Portanto, teremos:

- Valor por dia:  $R\$ 5.250,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 175,00 \text{ por dia}$
- Nº de dias de aviso prévio: 90 (limite de 20 anos de trabalho)
- Aviso prévio:  $R\$ 175,00 \times 90 \text{ dias} = R\$ 15.750,00$
- Média da hora extra a 50%:  $1.224 \text{ horas extras} \div 12 \text{ meses} = 102 \text{ horas extras mensais}$
- Salário da hora com 50%:  $R\$ 5.250,00 \div 220 \text{ horas} = R\$ 23,86 \times 1,50 = R\$ 35,79 \times 102 \text{ horas (média 50\%)} = R\$ 3.650,58$
- Valor do aviso prévio:  $R\$ 15.750,00 + R\$ 3.650,58 = R\$ 19.400,58$
- FGTS do aviso prévio:  $R\$ 19.400,58 \times 8\% = R\$ 1.552,05$
- INSS sobre aviso prévio:  $R\$ 19.400,58 \times 14\% = R\$ 2.716,08$
- Total do aviso prévio:  $R\$ 19.400,58 - R\$ 2.716,08 = R\$ 16.684,50$

Observe que para resolver essa questão você teve que, primeiro, entender que há um limite de tempo para o respectivo aviso prévio – no caso, 20 (vinte) anos. Ao efetuar o cálculo, você deparou-se com um empregado que tem um salário mensal, mas tinha horas extras a receber no aviso prévio e, por este motivo, houve a transformação do salário mensal em horas, concluindo no total do aviso prévio encontrado. Não há diferença na forma do cálculo do INSS nem do FGTS, afinal, você já sabe como realizar esses cálculos. Observe também que o IRRF não foi calculado pelo fato de o aviso prévio indenizado não ter incidência deste tributo (BRASIL, 1999, art. 39, inciso XX).

## Faça valer a pena

**1.** Leia as seguintes assertivas a respeito do aviso prévio:

I. Nos contratos individuais de trabalho com prazo determinado, qualquer das partes contratantes pode rescindir o contrato, desde que dê o aviso prévio com antecedência.

II. Devem ser acrescidos ao prazo mínimo de 30 dias o número de 3 dias a cada ano trabalhado para o mesmo empregador até o limite de 60 (sessenta) dias.

III. O aviso prévio será concedido em três modalidades: indenizado, parcial e trabalhado.

IV. O aviso prévio trabalhado terá incidência apenas do INSS.

Diante das assertivas apresentadas, aponte a única alternativa correta:

- a) As assertivas I e IV estão corretas.
- b) As assertivas II e III estão corretas.
- c) As assertivas III e IV estão corretas.
- d) Apenas a assertiva II está correta.
- e) Apenas a assertiva III está correta.

**2.** Considere as seguintes assertivas:

I. ( ) O FGTS será devido nas modalidades do aviso prévio trabalhado e no indenizado.

II. ( ) As horas extras habituais integram o cálculo do aviso prévio.

III. ( ) No caso de o empregado não desejar assinar o aviso prévio, este não terá validade legal.

IV. ( ) No aviso prévio cumprido parcialmente, o prazo para pagamento será de 10 dias.

Julgue cada assertiva como verdadeira (V) ou falsa (F) e marque a única sequência de respostas correta.

- a) V - F - F - V.
- b) V - V - F - V.
- c) V - F - F - F.
- d) F - F - F - V.
- e) F - F - V - V.

**3.** Um empregado trabalhou em uma grande empresa durante 12 anos e 10 meses e foi desligado sem justa causa.

Indique a única alternativa que representa o número correto de dias de aviso prévio desse empregado.

- a) 60 (sessenta) dias.
- b) 57 (cinquenta e sete) dias.
- c) 30 (trinta) dias.
- d) 66 (sessenta e seis) dias.
- e) 63 (sessenta e três) dias.

## Seção 4.2

### Rescisões e falta grave

#### Diálogo aberto

Olá, aluno! Ao longo do nosso estudo, vimos diversas situações que tratam da falta grave ou da rescisão de contrato de trabalho com ou sem justa causa, situações muito comuns nas relações de trabalho e que levam muitas dúvidas aos profissionais do departamento de pessoal. Sem dúvida, você já ouviu falar que certa pessoa foi demitida com ou sem direito às verbas rescisórias. Nesta seção, você terá a oportunidade de entender esse tipo de aplicação.

Para nos auxiliar com esses assuntos, você vai acompanhar as atividades realizadas pela JCA Serviços Contábeis Ltda., trabalhando na competente equipe do jovem Christian Salles, auxiliando nas demandas que são condizentes com o tema proposto. A srta. Ana Luíza, que trabalha na JCA, tem dificuldade em solucionar o cálculo de uma rescisão de contrato de trabalho por tempo indeterminado, por isso, você deve orientá-la. Um dos clientes da JCA tem um empregado que foi dispensado sem justa causa no dia 23/4/2016, com aviso prévio indenizado. Ele tinha direito ao equivalente a 66 dias de aviso, tendo em vista o tempo de trabalho na empresa, bem como dispunha de dois períodos de férias, sendo um deles incompleto, equivalente a 7 meses proporcionais. O saldo de FGTS desse funcionário apresentava um valor de R\$ 54.500,00, e o valor do salário dele era de R\$ 7.560,00. Com essas informações, você precisa ajudar a srta. Ana Luíza a calcular essa rescisão.

Além disso, outro cliente da JCA pediu que você calculasse a rescisão do contrato de trabalho por tempo determinado de um de seus funcionários, observando todas as regras referentes a esse tipo de cálculo. O empregado da categoria mensalista foi contratado para trabalhar no período de 31/3/2015 a 28/2/2017, para construir as novas instalações da empresa. Ocorre que este funcionário teve o contrato de trabalho rompido pelo seu empregador em 31/12/2016. Sabendo que o seu salário naquela ocasião era de R\$ 4.500,00, você precisa calcular essa rescisão.

Lembre-se de que as resoluções desses dois casos passados pelos clientes da JCA vão ajudá-lo a elaborar o produto da Unidade 4, que é a rescisão de contrato de trabalho. Mãos à obra!

## Não pode faltar

É muito bom vê-lo aqui novamente, afinal, estamos terminando esta unidade. Com certeza, você deve estar ansioso por encerrá-la, porém, você deve ter paciência e compreender cada detalhe desta seção, já que a sua compreensão será essencial para o seu futuro. Portanto, não desanime e siga se esforçando!

“O relacionamento entre o empregado e o seu empregador está muito além do que a simples formalidade contratual, pois existem fatores que precisam ser analisados com cuidado e atenção, como é o caso do poder empregatício, que nada mais é do que o conjunto de atribuições asseguradas pela ordem jurídica, concentradas na figura do empregador, para o exercício da relação de emprego” (DELGADO, 2008, p. 630). Dentre esse conjunto de prerrogativas, você precisa conhecer duas delas, que estão ligadas ao objetivo da nossa seção. Vamos conhecê-las.

A primeira prerrogativa refere-se ao poder diretivo ou de comando, que é atribuído ao empregador para comandar as diretrizes da realização do serviço, o que significa dizer que o patrão é quem ditará a maneira como se deve realizar o trabalho, assim como o seu resultado. Já a segunda prerrogativa está no poder disciplinar, concedido ao empregador para impor sanções disciplinares aos empregados que descumprirem as obrigações relativas ao contrato de trabalho, com objetivo de manter a ordem e a disciplina no local da prestação de serviços. Então, quer dizer que o empregado deve obedecer ao seu empregador, sob pena de aplicação de sanção disciplinar? Sim, porém, a obediência diz respeito ao elo contratual de trabalho, exclusivamente, na realização ou na condução das atividades no ambiente laboral.

As sanções ou medidas disciplinares têm os seguintes objetivos: ser punitiva (aplicação mediante a falta cometida); ser educativa (para prevenir futuras faltas) e ser política (para manter a ordem). Quanto às penalidades aplicáveis, estas são divididas em: advertência verbal,

advertência escrita, suspensão e, por fim, demissão por justa causa. Uma das definições de **advertência verbal** é que esta se refere à aplicação de medida disciplinar “leve”, para a correção de alguma conduta incorreta, que não representou nenhum prejuízo ao seu empregador, contudo, ainda assim, merece ser corrigida, como é o caso quando um funcionário tem seu primeiro atraso ao trabalho ou erra na execução da sua atividade. Já a **advertência escrita** é a aplicação de medida mais “pesada” que a anterior, devido à conduta incorreta e que pode ter (ou não) causado prejuízo para o seu empregador, merecendo ser sancionada, como é o caso de um trabalhador que tem vários atrasos ao trabalho ou erros na sua atividade que causam prejuízos ao seu empregador. Com relação à **suspensão**, temos que ela é uma medida disciplinar muito mais “pesada” do que as duas anteriores e representa sério prejuízo ao trabalhador, pois a sua aplicação resulta no desconto nos salários dos dias em que fora aplicada, além do próprio descanso semanal remunerado (DSR). Geralmente, os empregadores tendem a aplicar a suspensão por até três dias, porém, esta medida pode ser aplicada de 1 (um) dia até, no máximo, 30 (trinta) dias (BRASIL, 1943, art. 474). Um exemplo de uma situação suscetível à suspensão é o caso em que o empregado já acumula as advertências anteriores, falta ao trabalho sem justificativa ou causa prejuízo material ou financeiro ao seu empregador. Por fim, temos como sanção disciplinar a **demissão por justa causa**, que representa o último ato sancionador por parte do empregador e o mais difícil, por retratar a derrota da sua liderança (pois as medidas disciplinares são utilizadas para recuperar os empregados de condutas inadequadas ou incorretas, para direcioná-los à plena execução do contrato de trabalho). Esse tipo de demissão representa uma sucessão de prejuízos para o trabalhador, pois ele não terá o direito de receber o aviso prévio, de acordo com a Súmula nº 73, do Tribunal Superior do Trabalho, assim como não receberá o 13º salário (gratificação natalina), em conformidade com a Lei nº 4.090/1962, no seu artigo 3º, em que a rescisão com justa causa não lhe dá direito ao pagamento do aviso prévio. Do mesmo modo, o Decreto nº 57.155/1965 reafirma exatamente isso quando diz que havendo aplicação da justa causa, não será devido o pagamento do 13º salário (BRASIL, 1965b, art. 7º). Ou seja, aquela súmula retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória. No entanto, atenção:

ocorrendo o adiantamento do pagamento desta gratificação natalina nos meses de fevereiro a novembro para o empregado, caso este seja demitido por justa causa logo após, dará direito ao seu empregador de realizar a compensação desse valor nas verbas rescisórias (BRASIL, 1965b, art. 3º). Na demissão por justa causa, o empregado também não irá receber as férias proporcionais, tendo direito somente às férias vencidas e não gozadas (BRASIL, 1943, art. 146, § único) também não terá direito ao saque ou recebimento da multa de 40% (quarenta por cento) do saldo dos depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) (BRASIL, 1990, art. 18, § 1º).

Talvez, nesse ponto, você deva se perguntar: então, o empregado que for demitido por justa causa não tem direito a nada? Errado, este tipo de rescisão dá direito ao trabalhador de receber o saldo de salário, às horas extras praticadas no mês da demissão, às férias vencidas acrescidas do respectivo adicional, ao salário-família (caso esteja recebendo) e também ao saque do saldo dos depósitos do FGTS, sem o acréscimo da multa correspondente.

Em quais situações é cabível a demissão por justa causa? A aplicação deste tipo de medida está condicionada ao que está previsto no artigo 482 da CLT, conforme descrição apresentada a seguir.

- **Ato de improbidade:** empregado desonesto, que tira proveito em benefício próprio no cometimento de furto no ambiente de trabalho, seja do empregador ou de colegas de trabalho).
- **Incontinência de conduta ou mau procedimento:** refere-se a duas singularidades, sendo a primeira condizente com a falta de respeito com as pessoas, a obscenidade, a falta de pudor e a pornografia; enquanto a segunda, o desejo de causar prejuízo com dolo (intenção) e por má-fé por prazer.
- **Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado ou for prejudicial ao serviço:** qualquer que seja o tipo de negociação habitual, mesmo que diferente daquela exercida pelo empregador, mas com necessária habitualidade, cuja permissão precisa ser formalizada.

- **Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena:** a condenação precisa ser única, sem possibilidade de recurso.
- **Desídia no desempenho das respectivas funções:** trata-se da preguiça, do descaso e da falta de interesse em manter o contrato de trabalho.
- **Embriaguez habitual ou em serviço:** trata-se de delicada aplicação, já que a embriaguez pode ser decorrência de uma doença, sendo necessário o tratamento, e não o desligamento do empregado, mas em se tratando de eventual “baladeiro”, será devida a sua aplicação.
- **Violação de segredo da empresa:** divulgação de conhecimento da própria empresa ou da sua estratégia, colocando (ou não) em risco a atividades dela.
- **Ato de indisciplina ou de insubordinação:** pleno descumprimento das ordens do empregador.
- **Abandono de emprego:** ausência injustificada ao trabalho pelo prazo de 30 (trinta) dias consecutivos.
- **Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem:** a prática de calúnia (mentir dizendo que um outro funcionário cometeu crime, por exemplo), injúria (por exemplo, a ofensa à dignidade de outra pessoa no trabalho) e a difamação (ofender a boa reputação de alguém) no ambiente de trabalho.
- **Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem:** a prática de calúnia, injúria e difamação contra o empregador, no ambiente de trabalho.
- **Prática constante de jogos de azar:** a prática de carteados, apostas de todo gênero, de forma habitual.
- **Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado:** perda da habilitação profissional sendo a consequência da vontade do empregado, por

exemplo, um motorista profissional que dirige alcoolizado, um médico que adota procedimentos inadequados para com o paciente, colocando a sua vida em risco, ou o engenheiro civil que não segue as instruções técnicas da planta.

Agora que você já conhece o conceito de falta grave e dos impactos que podem ocasionar ao contrato de trabalho, observe sempre as informações a respeito das demissões com ou sem justa causa, já que em cada uma delas será necessária a realização de uma forma de cálculo diferente.



### Assimile

Você conseguiu compreender? Então vejamos: baseado na Lei nº 12.506/2011 e na Nota Técnica do Ministério do Trabalho nº 184/2012, caso o empregado tenha trabalhado em uma empresa durante 9 (nove) anos e 6 (seis) meses, sendo demitido em seguida com justa causa, qual será o total de dias correspondente ao aviso prévio? Nenhum, porque na demissão por justa causa, o trabalhador perde o direito ao aviso prévio.

Você viu como o prejuízo para o trabalhador é grande, quando ele é demitido por justa causa? Pouco importa o tempo de trabalho na empresa, se tem um ou quarenta anos no local de trabalho, pois, se o empregado cometeu uma falta grave e foi desligado por justa causa, ele não terá direito ao aviso prévio, assim como não terá direito a outras verbas rescisórias.

Vamos tratar agora do tema rescisão do contrato de trabalho, precisamente, a respeito dos empregados com mais de um ano e com menos de um ano de empresa, embora a reforma trabalhista tenha trazido grandes modificações sobre esse assunto, com a Lei nº 13.467/2017. O ponto-chave dessa diferenciação estava previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no artigo 477, § 1º, o qual dizia que o pedido de demissão ou rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço só teria validade se houvesse assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Você percebeu que todo o argumento acima está no passado? Exatamente, porque este parágrafo foi revogado pela reforma trabalhista, logo, não será necessário realizar as homologações (validação da rescisão) nos respectivos sindicatos ou perante as autoridades das relações de trabalho, podendo ser realizadas no

próprio estabelecimento do empregador, o que já acontecia com as homologações dos trabalhadores com menos de 1 (um) ano, já que não havia previsão específica com relação a eles, e tudo corria no âmbito empresarial.



### Pesquise mais

Para que você possa se familiarizar ainda mais com a reforma trabalhista, não deixe de acessar o site da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

PORTAL da indústria. **Relações de trabalho**. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdaotrabalho/trabalhista/modernizacao-e-desburocratizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

Contudo, na extinção do contrato de trabalho de qualquer empregado (seja com mais, seja com menos de um ano na empresa), o empregador deve anotar na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) o fim desta relação contratual e comunicar a dispensa aos órgãos competentes, realizando o pagamento das verbas rescisórias (BRASIL, 2017, art. 477). O fim da relação contratual será a data do último dia de trabalho? Bem, isso vai depender se o aviso prévio será indenizado ou trabalhado. Sendo indenizado, a data final deste contrato de trabalho será o último dia da data projetada do aviso prévio, devendo fazer constar nas anotações gerais (páginas da CTPS), o último dia efetivamente trabalhado (BRASIL, 2010, art. 17). Se o aviso for trabalhado, a data final será aquela verdadeiramente trabalhada, uma vez que a data final do aviso prévio é coincidente com a data final trabalhada.



### Exemplificando

1) Um empregado trabalhou em uma empresa durante 11 meses e foi demitido no dia 4/4/2017 com aviso prévio indenizado. Qual será a data a ser lançada como último dia de trabalho? E a data a ser lançada nas anotações gerais da CTPS? O último dia de trabalho será o dia 4/5/2017 e nas anotações gerais será a própria data de 4/4/2017.

2) E se este mesmo empregado tivesse sido demitido por justa causa no dia 4/4/2017, qual deve ser o último dia de trabalho a ser lançado na CTPS? E na página de anotações gerais? Como você percebeu, na demissão por justa causa não há aviso prévio, logo, a data a ser lançada

será o dia 4/4/2017, não tendo necessidade de anotar nada nas páginas destinadas às anotações gerais.

3) E se este mesmo empregado tivesse sido comunicado da sua demissão no dia 4/4/2017, com aviso prévio trabalhado de 30 (trinta) dias, qual deve ser o último dia de trabalho a ser lançado na CTPS? E na página de anotações gerais? O último dia de trabalho será o dia 4/5/2017 e nas anotações gerais será a própria data de 4/5/2017.

O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja o motivo do fim do contrato de trabalho, deve trazer a natureza de cada uma das parcelas rescisórias a serem pagas ao empregado, cuja quitação somente será válida se forem individualmente discriminadas (BRASIL, 1943, art. 477, § 2º). Este pagamento, conforme a concordância das partes, pode ser realizado em dinheiro, depósito bancário ou com cheque visado. Porém, se o empregado for analfabeto, só poderá ocorrer por meio de pagamento em dinheiro ou por depósito bancário (BRASIL, 2017, art. 477, § 4º). Qualquer compensação em relação ao pagamento das verbas rescisórias não poderá exceder a um mês de remuneração do empregado (BRASIL, 1943, art. 477, § 5º). A entrega de todos os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o prazo de pagamento constante na rescisão ou recibo de quitação, deve acontecer em, no máximo, 10 (dez) dias, a contar da data de término do contrato de trabalho (BRASIL, 2017, art. 477, § 6º). Na rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado e sem justa causa devem ser consideradas as seguintes verbas rescisórias: a) o saldo de salário no mês da demissão (dias de trabalho, as horas extras realizadas, os respectivos adicionais etc.); b) o aviso prévio (de acordo com o tempo de empresa); c) o salário-família (no mês da rescisão); d) as férias proporcionais (de acordo com o período aquisitivo); e) as férias vencidas (de acordo com o período concessivo e somente para o empregado com mais de um ano de serviço); f) o adicional de 1/3 férias, devendo ser calculado sobre as férias proporcionais e vencidas; g) o 13º salário proporcional (caso tenha havido antecipação nos meses de fevereiro a novembro, deve ser feito o devido abatimento) e h) o FGTS (recolher 8% referente ao mês da rescisão e a multa de 40% correspondente aos depósitos fundiários).

Vamos ver um exemplo das verbas rescisórias de um contrato de trabalho por prazo indeterminado e sem justa causa? Imagine que um empregado foi admitido em 2/4/2014 e demitido, sem justa causa, no dia 23/9/2016, com aviso prévio indenizado, sendo seu último salário equivalente a R\$ 3.600,00. Então, para os cálculos, vamos tomar como base que ele trabalhou 2 anos, 5 meses e 21 dias. Ele realizou 32 horas extras com percentual de 50% (cinquenta por cento) no mês da sua demissão e gozou apenas um período de férias. Após calcular a rescisão do contrato de trabalho, qual será o líquido a receber?

a) Saldo salário:  $R\$ 3.600,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 120,00 \times 23 \text{ (n}^\circ \text{ dias trabalhados no mês da rescisão)} = \mathbf{R\$ 2.760,00}$

b) Hora extra:  $R\$ 3.600,00 \div 220 \text{ horas} = R\$ 16,36 \times 1,5 \text{ (percentual horas extras)} = R\$ 24,54$

c) Valor da hora extra:  $R\$ 24,54 \times 32 \text{ (horas extras realizadas)} = \mathbf{R\$ 785,28}$

d) Aviso prévio indenizado:  $R\$ 120,00 \text{ (valor diário)} \times 36 \text{ (n}^\circ \text{ de dias de aviso relativos a dois anos de trabalho, sendo 33 dias no primeiro ano completo somados aos 3 dias do segundo ano)} = \mathbf{R\$ 4.320,00}$

e) Período de férias:

1º) 2/4/2014 a 1º/4/2015 => gozado (quitado)

2º) 2/4/2015 a 1º/4/2016 => a gozar (não foi quitado)

3º) 2/4/2016 a 23/9/2016 => 5 meses proporcionais (não foi quitado)

f) Férias vencidas:  $\mathbf{R\$ 3.600,00}$  (salário mensal)

g) 1/3 constitucional:  $R\$ 3.600,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 1.200,00}$

h) Férias proporcionais:  $R\$ 3.600,00 \text{ (salário mensal)} \div 12 \text{ (meses)} = R\$ 300,00 \times 6 \text{ (n}^\circ \text{ meses proporcionais acrescido de um mês do aviso prévio)} = R\$ \mathbf{1.800,00}$

i) 1/3 Constitucional:  $R\$ 1.800,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 600,00}$

j) 13º salário proporcional:  $R\$ 300,00 \text{ (valor mensal)} \times 10 \text{ (9 meses até setembro mais um mês do aviso prévio)} = \mathbf{R\$ 3.000,00}$

h) Total dos proventos:  $R\$ 2.760,00 + R\$ 785,28 + R\$ 4.320,00 + R\$ 3.600,00 + R\$ 1.200,00 + R\$ 1.800,00 + R\$ 600,00 + R\$ 3.000,00 = \mathbf{R\$ 18.065,28}$

i) Valor FGTS: R\$ 10.865,28 (saldo de salário + horas extras + aviso prévio + 13º salário)  $\times$  8% = **R\$ 869,22**. O adicional de 1/3 das férias não se inclui neste cálculo por determinação prevista no artigo 15 da Lei 8.036/1990

Agora você deve considerar os descontos, tendo como ponto de atenção o cálculo do INSS, pois esta verba deve ser calculada separadamente. Vamos lá?

a) INSS saldo salário: R\$ 7.865,28 (saldo de salário + horas extras + aviso prévio)  $\times$  14% (tabela INSS 2023) = R\$ 877,24 (teto máximo do INSS)

b) INSS sobre o 13º salário proporcional: R\$ 3.000,00  $\times$  12% (tabela INSS 2023) = R\$ 360,00. Neste caso, não há incidência do INSS sobre as férias e 1/3

c) Total INSS: R\$ 877,24 + R\$ 360,00 = **R\$ 1.207,24**

d) IRRF: R\$ 6.545,28 (saldo de salário + horas extras + 13º salário) – R\$ 1.207,24 (INSS) = R\$ 5.338,04  $\times$  27,5% (tabela IRRF 2015) = R\$ 1.467,96 – R\$ 869,36 (parcela a deduzir, conforme tabela do IRRF) = **R\$ 598,60**. Da mesma forma, não há IRRF e INSS sobre as férias e 1/3

Total dos descontos: R\$ 1.207,24 + R\$ 598,60 = **R\$ 1.776,14**

Valor do líquido a receber: R\$ 18.065,28 – R\$ 1.776,14 = **R\$ 16.289,14**

Agora que você acompanhou este primeiro cálculo, vale a pena dizer que não calculamos a multa equivalente aos 40% dos depósitos do FGTS, justamente pela necessidade de conhecermos o saldo existente, tarefa que deverá ser feita por meio de uma consulta ao site da Caixa Econômica Federal, desde que devidamente autorizada. Observe que para algumas verbas rescisórias, como férias, adicional 1/3 de férias, aviso prévio e o 13º salário, houve incidências diferenciadas no INSS, FGTS e IRRF. Para ter certeza de que está calculando a incidência corretamente, deve ter sempre à mão uma tabela de incidências, lembrando que esta foi disponibilizada na Seção 2.1, para que possa auxiliá-lo na elaboração de todos os cálculos.

Agora vamos ver o caso do contrato de trabalho com prazo determinado, aquele que não pode ultrapassar o limite de 2 (dois) anos, cujas verbas rescisórias podem variar, dependendo da forma

que ocorrer o fim da relação contratual. Veja as verbas que devem ser pagas, de acordo com as seguintes hipóteses.

**1) Pelo simples fim do contrato de trabalho:** a) o saldo de salário no mês da demissão; b) as férias proporcionais (menos de um ano); c) as férias vencidas (mais de um ano); d) o adicional de 1/3 férias (proporcionais/vencidas); e) o salário-família; f) o 13º salário proporcional (caso tenha havido antecipação nos meses de fevereiro a novembro deve fazer o devido abatimento) e g) o FGTS (recolhimento 8% no mês da rescisão).

**2) Por antecipação pelo empregador:** a) o saldo de salário no mês da demissão; b) as férias proporcionais (menos de um ano); c) as férias vencidas (mais de um ano); d) o adicional de 1/3 férias (proporcionais/vencidas); e) o salário-família; f) o 13º salário proporcional (caso tenha havido antecipação nos meses de fevereiro a novembro deve fazer o devido abatimento), g) o FGTS (recolhimento 8% no mês da rescisão) e h) a indenização relacionada no art. 479 da CLT (50% equivalente ao restante dos meses para completar o contrato de trabalho).

**3) Por antecipação pelo próprio empregado:** a) o saldo de salário no mês da demissão; b) as férias proporcionais (menos de um ano); c) as férias vencidas (mais de um ano); d) o adicional de 1/3 férias (proporcionais/vencidas); e) o salário-família; f) o 13º salário proporcional (caso tenha havido antecipação nos meses de fevereiro a novembro deve fazer o devido abatimento) e h) pode ter que indenizar o empregador se este comprovar que seu pedido de demissão causou-lhe prejuízo, conforme art. 480 da CLT (permite descontar 50% equivalente ao restante dos meses que faltava para completar o contrato de trabalho).

**4) Contratos que tenham cláusula assecuratória de direito recíproco:** a) o saldo de salário no mês da demissão; b) o aviso prévio; c) o salário-família (no mês da rescisão); d) as férias proporcionais (menos de um ano); e) as férias vencidas (mais de um ano); f) o adicional de 1/3 férias (proporcionais/vencidas); g) o 13º salário proporcional (caso tenha havido antecipação nos meses de fevereiro a novembro deve fazer o devido abatimento) e h) o FGTS (recolher 8% referente ao mês da rescisão e a multa de 40% correspondente aos depósitos fundiários).

Vamos conferir um exemplo? Suponhamos que um empregado

com contrato de trabalho de por prazo determinado de 24 meses tenha sido admitido no dia 15/6/2015, contudo, o empregador resolveu antecipar a rescisão contratual para o dia 15/12/2016, ou seja, restando 6 meses para concluir o contrato, mesmo tendo ciência da indenização prevista no artigo 479 da CLT. Neste caso, sabendo que o salário deste empregado é de R\$ 12,00 por hora e que não gozou férias, vamos apresentar todos os cálculos da rescisão dele.

a) Salário mensal:  $R\$ 12,00 \times 220 \text{ (horas)} = R\$ 2.640,00$

b) Saldo de salário:  $R\$ 2.640,00 \div 30 \text{ (dias)} = R\$ 88,00 \times 15 \text{ (dias trabalhados no mês da rescisão)} = \mathbf{R\$ 1.320,00}$

c) Período de férias:

1º) 15/6/2015 a 14/6/2016 => a gozar (não foi quitado);

2º) 15/6/2016 a 15/12/2016 => 6 meses proporcionais (não foi quitado);

d) Férias vencidas: **R\$ 2.640,00** (salário mensal)

e) 1/3 constitucional:  $R\$ 2.640,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 880,00}$

f) Férias proporcionais:  $R\$ 2.640,00 \text{ (salário mensal)} \div 12 \text{ (meses)} = R\$ 220,00 \times 6 \text{ (meses)} = \mathbf{R\$ 1.320,00}$

g) 1/3 constitucional:  $R\$ 1.320,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 440,00}$

h) 13º salário proporcional:  $R\$ 220,00 \text{ (valor mensal)} \times 6 \text{ (meses)} = \mathbf{R\$ 1.320,00}$

i) Indenização art. 479 CLT:  $R\$ 2.640,00 \times 6 \text{ (meses)} = R\$ 15.840,00 \div 2 \text{ (50\% equivalente ao restante dos meses para completar o contrato de trabalho)} = \mathbf{R\$ 7.920,00}$

j) Total dos proventos:  $R\$ 1.320,00 + R\$ 2.640,00 + R\$ 880,00 + R\$ 1.320,00 + R\$ 440,00 + R\$ 1.320,00 + R\$ 7.920,00 = \mathbf{R\$ 15.840,00}$

k) Valor FGTS:  $R\$ 2.640,00 \text{ (saldo de salário + 13º salário)} \times 8\% = \mathbf{R\$ 211,20}$

Cálculo dos descontos:

a) INSS saldo salário:  $R\$ 1.320,00 \text{ (saldo de salário)} \times 7,5\% \text{ (tabela INSS 2023)} = R\$ 99,00$

b) INSS 13º salário:  $R\$ 1.320,00 \times 7,5\% = R\$ 99,00$

c) Total INSS: R\$ 99,00 + R\$ 99,00 = **R\$ 198,00**

d) IRRF: R\$ 2.640,00 (saldo de salário + 13º salário) – R\$ 19800 (INSS) = R\$ 2.442,00 × 7,5% (tabela IRRF 2015) = R\$ 183,15 – R\$ 142,80 (parcela a deduzir, conforme tabela do IRRF) = **R\$ 40,35**

Total dos descontos: R\$ 198,00 + R\$ 40,35 = **R\$ 238,35**

Valor do líquido a receber: R\$ 15.840,00 – R\$ 238,35 = **R\$ 15.601,65**

Por que o valor dos descontos foi tão baixo? É por isso que você precisa ter sempre em mãos a tabela de incidências de INSS, FGTS e IRRF. Esses valores são baixos justamente porque está previsto que não haverá incidência alguma para a indenização pela rescisão antecipada. Mas faltou o pagamento do aviso prévio? Não faltou, pois neste tipo de contrato de trabalho por prazo determinado não haverá pagamento do aviso prévio, salvo se o contrato estiver amparado pela cláusula assecuratória de direito recíproco, neste caso, deverá estar sempre evidenciado. Vale lembrar mais uma vez que, com a reforma trabalhista, não será mais necessária a assistência dos respectivos sindicatos ou dos órgãos do Ministério do Trabalho, tudo deve ocorrer no ambiente definido pelo empregador, seja na própria empresa ou em algum local definido por ele.



### Refleta

Com a reforma trabalhista, o fim da assistência prestada pelos sindicatos ou órgãos do Ministério do Trabalho na conferência das rescisões contratuais pode deixar os trabalhadores em desvantagem perante o seu antigo empregador? Será que você vive em uma sociedade com plena consciência dos seus direitos e, por este motivo, você deve ser responsável por todos os seus atos? Você está preparado para enfrentar essas responsabilidades?

Por fim, conseguimos concluir mais uma etapa desta unidade, mas não relaxe, pelo contrário, fique atento a todas as informações repassadas. Sugiremos que refaça todos os passos para melhor fixação dos conceitos.

## Sem medo de errar

Agora que você entendeu o passo a passo do cálculo das rescisões, deve auxiliar a srta. Ana Luíza. Você se lembra dela e da JCA Contabilidade Ltda.? Então, ela está com sérias dificuldades em calcular uma rescisão de contrato de trabalho por tempo indeterminado e pediu sua ajuda, já que você também trabalha na empresa.

Um dos clientes da JCA tem um empregado que foi dispensado sem justa causa no dia 23/4/2016, com aviso prévio indenizado. Ele tinha direito ao equivalente a 66 dias de aviso, tendo em vista o tempo de trabalho na empresa, bem como dispunha de dois períodos de férias, sendo um deles incompleto, equivalente a 7 meses proporcionais. O saldo de FGTS desse funcionário apresentava um valor de R\$ 54.500,00, e o valor do salário dele era de R\$ 7.560,00. Para auxiliar a srta. Ana Luíza a calcular essa rescisão, você deve seguir os seguintes passos.

a) Saldo salário:  $R\$ 7.560,00 \div 30 \text{ (dias)} = R\$ 252,00 \times 23 \text{ (n}^\circ \text{ dias trabalhados)} = \mathbf{R\$ 5.796,00}$

b) Aviso prévio indenizado:  $R\$ 252,00 \text{ (valor diário)} \times 66 \text{ (n}^\circ \text{ de dias de aviso)} = \mathbf{R\$ 16.632,00}$

c) Período de férias:

1º) Férias => a gozar (não foi quitado);

2º) Férias => 7 meses proporcionais (não foi quitado);

d) Férias vencidas: **R\$ 7.560,00** (salário mensal)

e) 1/3 constitucional:  $R\$ 7.560,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 2.520,00}$

f) Férias proporcionais:  $R\$ 7.560,00 \text{ (salário mensal)} \div 12 \text{ (meses)} = R\$ 630,00 \times 9, \text{ n}^\circ \text{ meses considerando projeção do aviso prévio, ou seja, 7 meses proporcionais de férias mais 66 dias (2 meses) de aviso prévio} = \mathbf{R\$ 5.670,00}$

g) 1/3 constitucional:  $R\$ 5.670,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 1.890,00}$

h) 13º salário proporcional:  $R\$ 630,00 \text{ (valor mensal)} \times 6 \text{ (n}^\circ \text{ meses considerando projeção do aviso prévio, ou seja, 4 meses}$

trabalhados no ano, mais 66 dias (2 meses) de aviso prévio =  
**R\$ 3.780,00**

h) Total dos proventos: **R\$ 5796,00 + R\$ 16.632,00 + R\$ 7.560,00 + R\$2.520,00 + R\$ 5.670,00 + R\$ 1.890,00 + R\$ 3.780,00 = R\$ 43.848,00**

i) Valor FGTS mês rescisão: R\$ 26.208,00 (saldo de salário + 13º salário + aviso prévio)  $\times$  8% = **R\$ 2.096,64**

j) Multa 40% FGTS: R\$ 54.500,00 (saldo atual) + R\$ 2.096,64 (FGTS mês rescisão) = R\$ 56.596,64  $\times$  40% = **R\$ 22.638,65**.

### **Descontos:**

a) INSS saldo salário: R\$ 22.428,00 (saldo de salário + aviso Prévio)  $\times$  14% (tabela INSS 2023) = R\$ 877,24 (teto máximo do INSS)

b) INSS 13º salário: R\$ 3.780,00  $\times$  12% (tabela INSS 2023) = R\$ 453,60

c) Total INSS: R\$ 877,24 + R\$ 453,60 = **R\$ 1.330,84**

d) IRRF: R\$ 9.576,00 (saldo de salário + 13º salário) – R\$ 1.330,84 (INSS) = R\$ 8.245,16  $\times$  27,5% (tabela IRRF 2015) = R\$ 2.267,42 – R\$ 869,36 (parcela a deduzir, conforme tabela IRRF) = **R\$ 1.398,06**

Total dos descontos: R\$ 1.330,84 + R\$ 1.398,06 = **R\$ 2.728,90**

Valor do líquido a receber: R\$ 43.848,00 – R\$ 2.728,90 =  
**R\$ 41.119,10**

Valor da multa 40% FGTS a receber: **R\$ 22.638,65**

Além disso, outro cliente da JCA pediu que você calculasse a rescisão do contrato de trabalho por tempo determinado de um de seus funcionários, observando todas as regras referentes a este tipo de cálculo. O empregado da categoria mensalista foi contratado para trabalhar no período de 31/3/2015 a 28/2/2017, para construir as novas instalações da empresa. Ocorre que este funcionário teve o contrato de trabalho rompido pelo seu empregador em 31/12/2016. Sabendo que o seu salário naquela ocasião era de R\$ 4.500,00, você precisa calcular essa rescisão.

a) Salário mensal: **R\$ 4.500,00**

b) Período de férias:

1º) 31/3/2015 a 30/3/2016 => a gozar (não foi quitado)

2º) 31/3/2016 a 31/12/2016 => 9 meses proporcionais (não foi quitado)

c) Férias vencidas: **R\$ 4.500,00** (salário mensal)

d) 1/3 constitucional:  $R\$ 4.500,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 1.500,00}$

e) Férias proporcionais:  $R\$ 4.500,00$  (salário mensal)  $\div 12$  (meses) =  $R\$ 375,00 \times 9$  (meses) = **R\$ 3.375,00**

f) 1/3 constitucional:  $R\$ 3.375,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 1.125,00}$

g) 13º salário proporcional: nada a pagar (o funcionário do exemplo apresentado, teoricamente, recebeu a segunda parcela do 13º salário até o dia 20 de dezembro)

h) Indenização art. 479 CLT:  $R\$ 4.500,00 \times 2$  (meses que restavam do contrato) =  $R\$ 9.000,00 \div 2$  (50% equivalente ao restante dos meses para completar o contrato de trabalho) = **R\$ 4.500,00**

i) Total dos proventos:  $R\$ 4.500,00 + R\$ 4.500,00 + R\$ 1.500,00 + R\$ 3.375,00 + R\$ 1.125,00 + R\$ 4.500,00 = \mathbf{R\$ 19.500,00}$

j) Valor FGTS:  $R\$ 4.500,00$  (saldo de salário)  $\times 8\% = \mathbf{R\$ 360,00}$

Cálculo dos descontos:

a) INSS saldo salário:  $R\$ 4.500,00$  (saldo de salário)  $\times 14\%$  (tabela INSS 2023) =  $R\$ 630,00$

b) IRRF:  $R\$ 4.500,00$  (saldo de salário)  $- R\$ 630,00$  (INSS) =  $R\$ 3.870,00 \times 22,5\%$  (tabela IRRF 2015) =  $R\$ 870,75 - R\$ 636,13$  (parcela a deduzir, conforme tabela do IRRF) = **R\$ 234,62**

Total dos descontos:  $R\$ 630,00 + R\$ 234,62 = \mathbf{R\$ 864,62}$

Valor do líquido a receber:  $R\$ 19.500,00 - R\$ 864,62 = \mathbf{R\$ 18.635,38}$

Observe que o problema não falou nada a respeito do pagamento do 13º salário, contudo, você aprendeu que o adiantamento da primeira parcela pode ocorrer entre os meses de fevereiro e novembro e a segunda parcela, necessariamente até o dia 20 de

dezembro. Como a demissão ocorreu no dia 31/12/2016, você deve presumir que o pagamento ocorreu normalmente.

## Avançando na prática

### Demissão por justa causa

#### Descrição da situação-problema

Samuel Francisco, padeiro com muitos anos de profissão, acabou sendo demitido por justa causa no dia 7/11/2016, por ter agredido, no local de serviço, um colega de trabalho, diante de várias testemunhas, inclusive do próprio gerente. Diante do lamentável acontecimento, você irá ajudá-lo no cálculo da sua rescisão, sabendo que ele foi admitido em 2/2/2007 e que seu último salário mensal era de R\$ 2.100,00. Ele apresentou todos os recibos de férias, inclusive o último período aquisitivo (de 2/2/2015 a 1º/2/2016) já gozado. Destacou no seu contrato de trabalho o artigo 481 da CLT, que trata da cláusula assecuratória de direito recíproco. Deseja saber quanto irá receber de acerto rescisório e como deve fazer para sacar o saldo do FGTS. Você pode ajudá-lo com esses cálculos?

#### Resolução da situação-problema

Para fazer as contas relacionadas ao caso de Samuel, você deve seguir os seguintes passos:

a) Saldo salário:  $R\$ 2.100,00 \div 30 \text{ (dias)} = R\$ 70,00 \times 7 \text{ (nº de dias trabalhados)} = \mathbf{R\$ 490,00}$

b) Período de férias:

1º) 2/2/2015 a 1º/2/2016 => gozado (foi quitado);

2º) 2/2/2016 a 7/11/2016 => 9 meses proporcionais (não foi quitado);

c) Total dos proventos: R\$ 490,00

d) FGTS:  $R\$ 490,00 \times 8\% = \mathbf{R\$ 39,20}$

Cálculo dos descontos:

a) INSS saldo salário: isento.

b) IRRF: isento

Total dos descontos: R\$ 0,00

Valor do líquido a receber: **R\$ 490,00.**

Você deve informar ao Sr. Samuel Francisco que, por ter sido demitido por justa causa, ele perde os seguintes pagamentos: férias proporcionais, aviso prévio, 13º salário, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e também o direito ao saque desta conta. Quanto ao que se refere ao artigo 481 da CLT, em nada vale para auxiliá-lo, pois refere-se ao tempo em que este contrato de trabalho era determinado, como ultrapassou o limite de 2 (dois) anos, tornou-se indeterminando, nada que modifique a situação atual.

## Faça valer a pena

**1.** O \_\_\_\_\_ entre o empregado e o seu empregador está muito além do que a simples \_\_\_\_\_ contratual, como é o caso do Poder \_\_\_\_\_, que nada mais é do que o conjunto de atribuições asseguradas pela ordem jurídica, concentradas na figura do empregador.

Diante do texto apresentado, aponte a única sequência que preenche corretamente as lacunas:

- a) convívio; familiaridade; Diretivo.
- b) relacionamento; formalidade; Empregatício.
- c) contato; informalidade; Disciplinar.
- d) trato; intimidade; de Comando.
- e) acordo; intimidade; Empregatício.

**2.** Analise as seguintes assertivas:

I. Advertência verbal refere-se à aplicação de medida disciplinar "leve", para correção de alguma conduta incorreta, que causou prejuízo para o empregador.

II. A demissão por justa causa representa o último ato sancionador por parte do empregador e o mais difícil, por retratar a derrota da sua liderança.

III. Ato de improbidade é o pleno descumprimento das ordens do empregador.

IV. No aviso prévio indenizado deve ser anotado, como último dia de trabalho, aquele efetivamente trabalhado, enquanto a data final deste aviso prévio deve constar nas anotações gerais.

Diante das assertivas apresentadas, aponte a única alternativa correta:

a) Apenas as assertivas I e a II estão corretas.

b) Apenas a assertiva IV está correta.

c) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.

d) Apenas a assertiva II está correta.

e) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.

**3.** Leia as seguintes assertivas:

I. ( ) Na rescisão por justa causa, deve haver pagamento das férias vencidas.

II. ( ) A rescisão do contrato de trabalho só terá validade se for homologada pelo sindicato.

III. ( ) O empregado analfabeto só pode receber as verbas rescisórias em dinheiro ou por depósito bancário.

IV. ( ) A advertência escrita, quando aplicada, representa prejuízo para o empregado.

Julgue as assertivas I, II, III e IV como verdadeiras (V) ou falsas (F) e aponte a única alternativa com a sequência correta:

a) V - F - F - V.

b) V - F - V - F.

c) V - F - F - F.

d) F - F - F - V.

e) V - V - F - V.

## Seção 4.3

### Rescisão e homologação

#### Diálogo aberto

Saudações. É realmente um prazer recebê-lo nesta última seção desta derradeira unidade, oportunidade para acrescentar ainda mais aos seus conhecimentos sobre os cálculos rescisórios. Você já deve ter ouvido falar entre os seus colegas, amigos, e até mesmo de parentes, sobre o pedido de demissão, que geralmente é carregado de insatisfação, descontentamento e decepção. Situação que, durante este aprendizado, você mesmo vai poder confirmar, assim como também irá aprender sobre outras possibilidades do encerramento do contrato de trabalho. Espera-se que ao final desta seção, você seja capaz de calcular com exatidão e segurança as rescisões contratuais.

Para lhe auxiliar nesta tarefa, vamos acompanhar mais um importante caso da JCA Serviços Contábeis Ltda., onde você trabalha. Christian Salles, seu superior, tem uma última tarefa para você, que é justamente calcular a rescisão de um empregado por completo, já que a diretoria de um dos clientes da JCA precisa tomar uma decisão a respeito. Observe que esse desligamento deve levar em consideração todo o nosso aprendizado, por isso, você vai poder utilizar todo o seu potencial; mostre-nos o que aprendeu.

a) Certo empregado de uma das empresas clientes da JCA Serviços Contábeis Ltda. foi admitido em 25/9/2005 e pediu demissão no dia 15/6/2015, sendo a sua última remuneração igual a R\$ 3.450,00. O empregador concordou em não descontar as verbas rescisórias relacionadas ao aviso prévio. Ele trabalhava de segunda a sexta-feira, fazendo o uso de duas conduções para ida e volta do trabalho, sendo que o valor unitário das passagens era de R\$ 3,50. Esse funcionário possui um período de férias completo e outro proporcional, equivalente a 9 meses proporcionais, já que os demais foram devidamente quitados. Ele tem um saldo de FGTS para fins rescisórios de R\$ 17.330,00. Com essas informações, Christian Salles pede para você apresentar ao cliente o valor dessa rescisão contratual.

Para que você possa solucionar este desafio, serão necessários os conhecimentos em cálculos de rescisão, os quais você terá oportunidade de verificar em detalhes nesta seção.

Pronto para esse desafio? Ao respondê-lo, você estará finalizando o produto da Unidade 4, que é exatamente a rescisão de um contrato de trabalho.

Mãos à obra!

## **Não pode faltar**

Olá, aluno. Tudo bem? Agora, sim, falta pouquíssimo para que você possa terminar o seu propósito. Veja o quanto amadureceu desde o início deste curso! Com certeza, você será um profissional diferenciado no mercado de trabalho, mas, para isso ficar completo, vamos continuar o nosso estudo a respeito das rescisões contratuais restantes e que devem fazer parte do seu repertório profissional.

O contrato de trabalho só é válido quando as partes resolvem estabelecer um vínculo para prestação de serviços, em que o empregado decide vender a sua força de trabalho em troca de salário para o seu empregador, portanto, trata-se de um ato bilateral (quando duas partes optam pelo mesmo objetivo). Contudo, como você bem acompanhou, o elo contratual pode ser rompido na medida em que empregador não tenha mais interesse em manter ativo esse tipo de contrato; do mesmo modo, o empregado também tem o direito de romper o vínculo trabalhista, ato que pode ser tratado como unilateral (quando uma parte toma uma decisão contrária ao desejo da outra parte). Quando esse tipo de decisão é praticado pelo empregador, chama-se “demissão”, agora, quando for praticado pelo empregado, chama-se “pedido de demissão”.

O pedido de demissão nada mais é do que o comunicado do empregado para o seu empregador de que não deseja mais cumprir com o contrato de trabalho, que pode ter sido realizado com prazo indeterminado, determinado e intermitente, o que faz o empregado assumir todas as responsabilidades a partir da sua decisão. Por ser um ato unilateral, não depende da aceitação do empregador, devendo ser reconhecido de imediato, sem nenhum tipo de censura ou mesmo contestação. Ao pedir a demissão, o empregado deve dar ao empregador o aviso prévio de 30 (trinta) dias (BRASIL, 1943,

art. 487, inciso II), caso contrário, a lei dará o direito ao empregador de descontar o salário correspondente do empregado (BRASIL, 1943, art. 487, § 2º).

Será que no pedido de demissão o prazo para cumprimento do aviso prévio está limitado a 90 (noventa) dias? Primeiramente, devo recordá-lo de que não há aviso prévio para os contratos com prazo determinado e intermitente, justamente porque em ambos já se conhece a data final da prestação de serviços. Para o contrato por prazo indeterminado, não há que se falar em ampliação do tempo de cumprimento deste aviso na ocasião do pedido de demissão, pois a Lei nº 12.506/2011 tratou apenas de regulamentar o que estava previsto na nossa Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso XXI: **“são direitos dos trabalhadores** urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.” (BRASIL, 1988, art. 7º, inciso XXI, grifo nosso). Observe que esse artigo trata somente dos direitos dos trabalhadores, não fazendo menção alguma aos empregadores, sendo assim, o pedido de demissão levará em conta o prazo de 30 (trinta) dias.

Outra questão que precisa ser tratada é quanto ao cumprimento do aviso prévio trabalhado. Você se recorda de que, neste caso, ele poderá ser realizado com a redução de 2 (duas) horas ou de 7 (sete) dias? No caso do pedido de demissão é muito diferente, pois o empregado não tem esse tipo de direito, cabendo somente àquele que for demitido sem justa causa pelo empregador (BRASIL, 1943, art. 488). Por que o empregado demissionário (que pede demissão) não tem direito à redução das horas ou dos dias de cumprimento do aviso prévio? Para responder a esta pergunta, você precisa lembrar-se do objetivo do aviso prévio, que é proporcionar ao empregado, quando ele for demitido, uma oportunidade de procurar um novo posto de trabalho dentro do expediente. Agora, ao pedir demissão, supõe-se que este empregado já possua um novo trabalho, não sendo necessária a sua liberação em tempo menor do que 30 (trinta) dias.

E se o empregado encontrou um novo emprego e precisar se apresentar de imediato ao novo trabalho? Nesse caso, ele terá que fazer uma escolha entre cumprir todo o período do aviso ou não o cumprir, tendo que arcar com o desconto das suas verbas rescisórias.

E se o empregador concordar com a liberação imediata da realização do aviso prévio? Isso pode até não parecer, mas é uma prática muito comum nas organizações e, se o empregador concordar com a liberação do cumprimento deste aviso, ele não poderá descontar das verbas rescisórias os valores correspondentes, justamente pelo fato de agora o ex-empregado ter adquirido um novo trabalho.



### Assimile

Está previsto no Tribunal Superior do Trabalho (TST), pela Súmula 276, que o direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado, não podendo abrir mão dele. Deste modo, o simples pedido do empregado da dispensa de cumprir o respectivo aviso não isenta o empregador de cumprir com o pagamento. No entanto, esta mesma súmula também fala que se for comprovado que o empregado adquiriu um novo emprego, não há que se falar em pagamento deste aviso, portanto, o caráter de irrenunciabilidade atribuído ao aviso prévio não cabe para quem pede demissão (Brasil, 2003).

Quanto às verbas rescisórias para o trabalhador que pede demissão do contrato de trabalho por prazo indeterminado, devem ser observadas as seguintes: a) saldo de salário; b) férias proporcionais (menos de 1 ano); c) férias vencidas (mais de 1 ano); d) adicional de 1/3 férias (proporcionais/vencidas); 13º salário (devendo compensar no caso de havido antecipação) e o FGTS (8% no mês da rescisão). Se o aviso prévio for trabalhado, será considerado como saldo de salário, caso contrário, deve ser descontado das verbas rescisórias. Em ambas as situações, se o aviso for trabalhado ou descontado, o pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias, a contar da data do término do contrato de trabalho (BRASIL, 2017, art. 477, § 6º).

Agora acompanhe o caso de um empregado que fora admitido em 18/3/2013, mas pede demissão, por motivo particular, no dia 24/11/2016, com aviso prévio trabalhado. Ele tinha um salário mensal de R\$ 3.500,00, recebeu a primeira parcela do 13º salário e não gozou o último período de férias, tendo ainda direito às férias proporcionais. Para calcular essa rescisão, temos que cumprir os seguintes passos:

a) Saldo salário:  $R\$ 3.500,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 116,67 \times 24 \text{ (dias trabalhados)} = \mathbf{R\$ 2.800,08}$

b) Período de férias:

18/3/2015 a 17/3/2016 => a gozar (não foi quitado)

18/3/2016 a 24/12/2016 => 9 meses proporcionais (não foi quitado)

c) Férias vencidas: **R\$ 3.500,00**

d) 1/3 constitucional de férias:  $R\$ 3.500,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 1.166,67}$

e) Férias proporcionais:  $R\$ 3.500,00 \div 12 \text{ (meses)} = R\$ 291,67 \times 9 \text{ meses} = \mathbf{R\$ 2.625,03}$

f) 1/3 constitucional de férias proporcionais:  $R\$ 2.625,03 \div 3 = \mathbf{R\$ 875,01}$

g) 13º salário:  $R\$ 3.500,00 \text{ (11 meses trabalhados mais um mês de aviso prévio trabalhado)} - R\$ 1.750,00 \text{ (1ª parcela do 13º salário que já havia sido paga)} = \mathbf{R\$ 1.750,00}$

h) Total dos proventos:  $R\$ 2.800,08 + R\$ 3.500,00 + R\$ 1.166,67 + R\$ 2.625,03 + R\$ 875,01 + R\$ 1.750,00 = \mathbf{R\$ 12.716,79}$

i) FGTS:  $R\$ 4.550,08 \text{ (saldo de salário + 13º salário)} \times 8\% = \mathbf{R\$ 364,01}$

### Descontos

a) INSS saldo salário:  $R\$ 2.800,08 \times 12\% = R\$ 336,00$

b) INSS 13º salário:  $R\$ 3.500,00 \times 12\% = R\$ 420,00$

c) Total INSS:  $R\$ 336,00 + R\$ 420,00 = \mathbf{R\$ 756,00}$

d) IRRF:  $R\$ 6.300,08 \text{ (saldo de salário + 13º salário)} \times 27,5\% \text{ (tabela IRRF 2015)} = R\$ 1.732,52 - R\$ 869,36 \text{ (parcela deduzir tabela IRRF 2015)} = \mathbf{R\$ 863,16}$

e) Total dos descontos: **R\$ 756,00 + R\$ 863,16 = R\$ 1.619,16**

**Valor líquido da rescisão: R\$ 12.716,79 – R\$ 1.619,16 = R\$ 11.097,63**

Veja que o empregado do nosso exemplo pediu demissão no dia 24/11/2016 e sinalizou que iria cumprir o aviso prévio. No dia 30/11/2016 encerrou-se um período de trabalho mensal; apesar de conter 6 (seis) dias como aviso prévio (de 24/11/2016 a 30/11/2016), este tempo será considerado no pagamento do mês de novembro

de 2016. Dessa forma, restam 24 (vinte e quatro) dias a serem trabalhados em cumprimento ao respectivo aviso (veja que todos os detalhes precisam ser observados, fique sempre atento). As férias proporcionais também levaram em consideração o período trabalhado do aviso prévio. No caso do 13º salário, foram 11 meses proporcionais e um mês de aviso prévio, culminando no cálculo total de 12 meses, o qual deve ser descontado o adiantamento realizado. Apesar do recolhimento do FGTS, o empregado demissionário não vai poder sacá-lo, justamente por não ter esse direito, assim como também não terá direito à multa de 40% (quarenta por cento) dos seus depósitos fundiários. Em se tratando de contrato por prazo determinado, não há aviso prévio, mas poderá haver pedido de demissão; nessa situação, deve ser aplicado o que dispõe o artigo 480 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que diz que o empregado deve indenizar o empregador dos prejuízos que resultarem deste fato, porém, este desconto estará limitado à metade dos valores de que o trabalhador teria direito se não tivesse pedido demissão, até a data final deste contrato (BRASIL, 1943, art. 480).



### Exemplificando

Um empregado contratado com prazo determinado no período de 2/1/2015 a 30/06/2016, com salário mensal de R\$ 2.400,00 resolve pedir demissão no dia 30/3/2016. Não foi gozado nenhum período de férias. Para o cálculo dessa rescisão, basta seguir os seguintes passos:

a) Saldo salário:  $R\$ 2.400,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 80,00 \times 30$  (dias do aviso prévio) = **R\$ 2.400,00**

b) Período de férias:

2/1/2015 a 1º/1/2016 => a gozar (não foi quitado)

2/1/2016 a 30/3/2016 => 3 meses proporcionais (não foi quitado)

c) Férias vencidas: **R\$ 2.400,00**

d) 1/3 const. férias:  $R\$ 2.400,00 \div 3 = R\$ 800,00$

e) Férias proporcionais:  $R\$ 2.400,00 \div 12$  (meses) =  $R\$ 200,00 \times 3$  meses = **R\$ 600,00**

f) 1/3 const. férias:  $R\$ 600,00 \div 3 = R\$ 200,00$

g) 13º salário: R\$ 200,00 (por mês) × 3 meses = **R\$ 600,00**

h) Total dos proventos: R\$ 2.400,00 + R\$ 2.400,00 + R\$ 800,00 + R\$ 600,00 + R\$ 200,00 + R\$ 600,00 = **R\$ 7.000,00**

i) FGTS: R\$ 3.000,00 (saldo de salário + 13º salário) × 8% = **R\$ 240,00**

#### **Descontos**

a) INSS saldo salário: R\$ 2.400,00 × 9% = R\$ 216,00

b) INSS 13º salário: R\$ 600,00 × 7,5% = R\$ 45,00

c) Total INSS: R\$ 216,00 + R\$ 45,00 = **R\$ 261,00**

d) IRRF: R\$ 3.000,00 (saldo de salário + 13º salário) × 15% (tabela IRRF 2015) = R\$ 450,00 – R\$ 354,80 (parcela a deduzir, conforme tabela do IRRF 2015) = **R\$ 95,20**

e) Desconto artigo 480/CLT: R\$ 2.400,00 (salário) × 3 (meses que faltam para completar o contrato) = R\$ 7.200,00 ÷ 2 (metade) = **R\$ 3.600,00**

**g) Total dos descontos: R\$ 261,00 + R\$ 95,20 + R\$ 3.600,00 = R\$ 3.956,20**

**Valor líquido da rescisão: R\$ 7.000,00 – R\$ 3.956,20 = R\$ 3.043,80**

Agora vamos falar da rescisão indireta; você sabe o que é isso? Ao contrário da justa causa, a despedida indireta nada mais é do que a falta grave praticada pelo empregador contra o seu empregado. Surpreso? Não fique, pois esse tipo de desligamento está plenamente regulado pelo artigo 483 da CLT, que diz que o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e requerer a sua indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato (horas de trabalho sem nenhum descanso ou a prática de crimes); b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo (desproporção no tratamento e sem fundamento); c) correr perigo manifesto de mal considerável (colocar a vida do empregado em risco); d) o empregador não cumprir as obrigações do contrato (não pagar os salários); e) o empregador ou seus prepostos praticar, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (calúnia, difamação ou injúria contra empregado); f) o empregador ou seus

prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (agressões físicas com apoio do empregador); g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários (diminuída a quantidade de serviço só para prejudicá-lo financeiramente) (BRASIL, 1943, art. 483).

O empregado também poderá rescindir o contrato de trabalho, ou mesmo suspender a prestação de serviços, na ocasião de ter que desempenhar obrigações legais, porém, incompatíveis com a continuação do serviço (por exemplo, uma pessoa que foi contratada como balconista, mas tem que fazer o transporte dos valores da empresa, colocando em risco a sua integridade física) (BRASIL, 1943, art. 483, § 1º).

Poderá haver rescisão indireta no caso de morte do empregador que tenha constituído empresa individual (aquele que exerce em nome próprio atividade empresarial) desde que o empregado opte por esta faculdade (BRASIL, 1943, art. 483, § 2º). Ocorrendo qualquer uma das situações previstas no artigo 483 da CLT, o empregado deve procurar a Justiça do Trabalho e pleitear a rescisão de forma indireta, podendo permanecer, ou não, prestando serviços nos casos das alíneas “d” e “g” até o fim do processo (BRASIL, 1943, art. 483, § 3º).

No que diz respeito às verbas rescisórias para o caso do contrato por prazo indeterminado, com rescisão indireta que aconteça por culpa exclusiva do empregador, devem ser consideradas: a) saldo de salário; b) aviso prévio indenizado; c) férias vencidas; d) férias proporcionais; e) 1/3 das férias (proporcionais/vencidas); f) 13º salário; g) FGTS de 8% (mês da rescisão); h) multa de 40% dos depósitos do FGTS.

E se a culpa for de ambos, empregado e empregador? Neste caso, teremos uma rescisão indireta por culpa recíproca, prevista no artigo 484 da CLT, que diz que havendo manifestação nesse sentido por parte da Justiça do Trabalho, a indenização que seria devida ao empregado deverá ser realizada por metade (BRASIL, 1943, art. 484). O que isso significa? A indenização aqui mencionada diz respeito à multa de 40% (quarenta por cento), que será reduzida para 20% (vinte por cento) (BRASIL, 1990b, art.

18, § 2º), além do que está disposto na Súmula nº 14, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que diz que havendo a culpa recíproca, o empregado terá direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. Dessa forma, as verbas rescisórias para o caso da demissão por culpa recíproca serão: a) saldo de salário; b) 50% do aviso prévio indenizado; c) férias vencidas; d) 50% das férias proporcionais; e) 1/3 das férias (proporcionais/vencidas); f) 50% do 13º salário; g) FGTS de 8% (mês da rescisão); e h) multa de 20% dos depósitos do FGTS.

E se a Justiça do Trabalho decidir que o empregado será o culpado, não cabendo o pedido de rescisão indireta? Daí, na melhor das hipóteses, será considerado como pedido de demissão, do contrário, e dependendo do ocorrido, o empregado pode ser desligado até por justa causa. Se o contrato de trabalho for determinado, também caberá a rescisão indireta por culpa exclusiva do empregador ou por culpa recíproca, cuja única diferença a respeito das verbas rescisórias, em relação ao contrato por prazo indeterminado, será ausência do aviso prévio e a presença da indenização do artigo 479 da CLT, que deve ser considerada também pela metade.

E quando o empregado falece? Estamos diante de uma situação muito complicada para o empregador e para a família do falecido, pois se equipara ao pedido de demissão para os contratos com prazo indeterminado, determinado e intermitente, de acordo com as respectivas verbas rescisórias. Nesse caso, quem deve receber esse pagamento? Para evitar qualquer tipo de discussão com relação a quem pertence o crédito das verbas rescisórias, os familiares devem apresentar uma certidão de dependentes requerida por meio da previdência social ou um alvará judicial (elaborado por um juiz de direito) no momento do acerto rescisório. Lembrando que esses familiares não vão receber o aviso prévio nem a multa do FGTS, justamente porque não foi a empresa que deu motivo à rescisão contratual, mesmo na hipótese de falecimento por acidente de trabalho. Em virtude do falecimento, os familiares podem requerer na própria Caixa Econômica Federal o saque dos depósitos do FGTS e o PIS/Pasep.



Durante o contrato de trabalho, alguns empregadores realizam “acordos” com os seus empregados, que consistem na demissão sem justa causa, pagando todas as verbas rescisórias e liberando o saque dos depósitos fundiários. Contudo, a multa de 40% (quarenta por cento) desses depósitos era devolvida pelo empregado ao seu empregador, em troca das guias para dar entrada ao seguro-desemprego. Em alguns casos, esse mesmo trabalhador continuava a prestar serviços ao empregador, porém, sem carteira de trabalho assinada. Isso é uma situação correta? Qual deles obtém maior vantagem com essa atitude?

A respeito da realização de acordos, a Lei nº 13.467/2017 inovou ao estipular que o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre as partes, empregado e empregador, oportunidade em que as verbas trabalhistas serão quitadas por meio de duas observações: 1) serão devidas pela metade o aviso prévio, desde que indenizado, e a multa correspondente ao FGTS; e 2) serão pagas na sua integralidade todas as demais verbas rescisórias. Esse tipo de acordo permite, ainda, que o empregado saque dos depósitos do FGTS no montante de até 80% (oitenta por cento). Contudo, tal extinção contratual não permite o ingresso desse empregado no programa do seguro-desemprego (BRASIL, 2017, art. 484-A).

Entendeu? Ótimo, pois agora vamos falar de homologações das rescisões contratuais, que antes eram previstas no artigo 477, § 1º da CLT, mas que ganhou um novo contorno com a Lei nº 13.467/2017, que o revogou (cancelou), não sendo mais necessário que essas homologações ocorram nos respectivos sindicatos ou autoridades competentes do Ministério Trabalho e Emprego. Contudo, essa lei determinou que os valores referentes às verbas rescisórias constassem nos instrumentos de rescisão ou recibo de quitação, cujo pagamento deve ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias a contar do último dia de trabalho (BRASIL, 2017, art. 477, § 6º). A rescisão do contrato de trabalho e os termos de homologação foram aprovados pela Portaria nº 1.621/2010, posteriormente alterada pela Portaria nº 1.057/2012, cuja leitura é obrigatória para melhor assimilação do conteúdo. Você precisa observar os seguintes formulários: Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e Termo de Quitação da Rescisão do Contrato de Trabalho (TQRCT), uma vez que o Termo

de Homologação por Rescisão de Contrato de Trabalho (THRCT) não será mais utilizado, com a revogação trazida pela Lei nº 13.467/2017, do § 1º, do artigo 477.

Para gerar o TRCT, alguns estados do país fazem uso do Homolognet, instituído pela Portaria nº 1.620/2010, que deve ser utilizado de acordo com as instruções expedidas pela Secretaria de Relações de Trabalho (SRT), sendo gradualmente estendido a todos os estados brasileiros. Esse sistema permite que o empregador faça o cadastro dos dados referentes à rescisão contratual, que, em seguida, após análise eletrônica das informações inseridas, gera o TRCT. Para visualizar o *Homolognet*, acesse o site disponível em: <<http://sistema-homolognet.mte.gov.br/inter/homolognet/login.seam?cid=6235631>>. Acesso em: 21 set. 2017. Quanto aos formulários, tanto o TRCT como o TQRCT são fáceis de serem preenchidos, de toda forma, o primeiro, por possuir maior quantidade de campos, contém no seu verso as instruções de preenchimento, mas não se preocupe, pois o mais importante você já aprendeu: os cálculos das verbas rescisórias, daí é só completar os respectivos campos com o resultado encontrado.



### Pesquise mais

O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e o Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho (TQRCT) encontram-se disponíveis nos links abaixo.

SINDIFISC-PR. Sindicato dos Empregados dos Conselhos e Ordens de Fiscalização do Exercício Profissional do Estado do Paraná. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://www.sindifisc-pr.org.br/Arquivos/TRCT.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

SINDIFISC-PR. Sindicato dos Empregados dos Conselhos e Ordens de Fiscalização do Exercício Profissional do Estado do Paraná. Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://www.sindifisc-pr.org.br/Arquivos/TQRCT.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

Você já ouviu falar no seguro-desemprego? Trata-se de uma assistência financeira temporária provida pelo Estado, que está regulada pela Lei nº 7.998/1990, ao trabalhador desempregado, demitido sem justa causa, inclusive por rescisão indireta, assim como também para o trabalhador resgatado da condição análoga à de

escravo ou do regime de trabalhos forçados (BRASIL, 1990a, art. 2º, inciso I). Essa assistência também auxilia os trabalhadores na busca de uma nova recolocação, com ações integradas de qualificação e orientação profissional (BRASIL, 1990a, art. 2º, inciso II). Você deve se perguntar: quem tem direito ao seguro-desemprego? Para ter direito a ele, o trabalhador deve comprovar: a) na primeira solicitação ter recebido salários por pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data do desligamento; b) na segunda solicitação ter recebido salários por pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data do desligamento; c) a partir da terceira solicitação, um período de 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa. Também deve comprovar que não está em gozo de qualquer benefício previdenciário (exceto auxílio-acidente), não estar em gozo do auxílio-desemprego, não possuir renda própria de qualquer natureza que garanta a sua manutenção e a de sua família e a frequência em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação (BRASIL, 1990a, art. 3º).

Esse tipo de benefício é fornecido ao trabalhador desempregado por um período de 3 (três) a 5 (cinco) parcelas mensais, de forma contínua ou alternada. O número máximo de parcelas será determinado pelo tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederem a dispensa originária (BRASIL, 1990a, art. 4º, § 1º e § 2º). Na primeira solicitação do seguro-desemprego: a) o trabalhador terá direito a 4 (quatro) parcelas se comprovar vínculo empregatício mínimo de 12 (doze) meses até o máximo de 23 (vinte e três) meses ou b) o trabalhador terá direito a 5 (cinco) parcelas se comprovar vínculo de emprego de no mínimo 24 (vinte e quatro) meses (BRASIL, 1990a, art. 4º, inciso I). Na segunda solicitação do seguro-desemprego: a) o trabalhador terá direito a 3 (três) parcelas se comprovar vínculo empregatício mínimo de 9 (nove) meses até o máximo de 11 (onze) meses; b) o trabalhador terá direito a 4 (quatro) parcelas se comprovar vínculo de emprego de, no mínimo, 12 (doze) meses ou c) o trabalhador terá direito a 5 (cinco) parcelas se comprovar vínculo empregatício de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses (BRASIL, 1990a, art. 4º, inciso II). Na terceira solicitação do seguro-desemprego: a) o trabalhador terá direito a 3 (três) parcelas se comprovar vínculo empregatício

mínimo de 6 (seis) meses até o máximo de 11 (onze) meses; b) o trabalhador terá direito a 4 (quatro) parcelas se comprovar vínculo de emprego de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, de 23 (vinte e três) meses; ou c) o trabalhador terá direito a 5 (cinco) parcelas, se comprovar vínculo empregatício de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses (BRASIL, 1990a, art. 4º, inciso III). O valor do benefício é fixado em Bônus do Tesouro Nacional (BTN), devendo ser calculado de acordo com três faixas salariais, considerando que o valor desse benefício não pode ser inferior ao valor do salário mínimo (BRASIL, 1990a, art. 5º).

O direito ao seguro-desemprego é pessoal e intransferível do trabalhador, podendo ser requerido a partir do 7º (sétimo) dia subsequente ao desligamento (BRASIL, 1990a, art. 6º). As situações que geram a suspensão do benefício são: a) admissão do trabalhador em um novo posto de trabalho; b) percepção de outro tipo de benefício pela previdência social, exceto no caso de auxílio-acidente; c) início da percepção do auxílio-desemprego ou d) recusa injustificada do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego (BRASIL, 1990a, art. 7º). Esse benefício será cancelado: a) diante da recusa do trabalhador desempregado de outro emprego condizente com a sua qualificação profissional; b) em face da comprovação de falsidade na prestação de informações necessárias à habilitação; c) por comprovação de fraude em face da percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou d) pela morte do segurado. Nos casos das alíneas "a" e "c", logo após o cancelamento, esses trabalhadores serão suspensos do programa de seguro-desemprego por um período de 2 (dois) anos, ressalvado o período da carência diante da percepção de um novo benefício. Se esse trabalhador for reincidente, a suspensão do programa será dobrada (BRASIL, 1990b, art. 8º).

Muito bem, chegamos ao fim de mais uma unidade e ao fim do nosso curso, Rotinas Trabalhistas e Departamento Pessoal. Espero que você tenha muito sucesso e que se realize profissionalmente. Lembre-se de que o aprendizado desses conteúdos apresentados vem sempre pela repetição, por isso, aproveite e dê uma lida em todo o material, refaça os exercícios e boa sorte.

## Sem medo de errar

Agora você precisa dedicar a sua atenção para resolver um importante caso da JCA Serviços Contábeis Ltda., que é justamente calcular a rescisão de um empregado por completo, já que a diretoria de um dos clientes precisa tomar uma decisão a respeito. Observe que esse desligamento deve levar em consideração todo o nosso aprendizado, e o seu superior, Christian Salles, conta com você para atender a essa solicitação. Vamos lembrar o caso?

Certo empregado de uma das empresas clientes da JCA Serviços Contábeis Ltda. foi admitido em 25/9/2005 e pediu demissão no dia 15/6/2015, sendo a sua última remuneração igual a R\$ 3.450,00. O empregador concordou em não descontar as verbas rescisórias relacionadas ao aviso prévio. Ele trabalhava de segunda a sexta-feira, fazendo o uso de duas conduções para ida e volta do trabalho, sendo que o valor unitário das passagens era de R\$ 3,50. Esse funcionário possui um período de férias completo e outro proporcional, equivalente a 9 meses, já que os demais foram devidamente quitados. Ele tem um saldo de FGTS para fins rescisórios de R\$ 17.330,00. Com essas informações, Christian Salles pede para você apresentar ao cliente o valor dessa rescisão contratual.

Pronto para esse desafio? Ao respondê-lo, você estará finalizando o produto da Unidade 4, que é exatamente a rescisão de um contrato de trabalho.

Para calcular essa rescisão, você deve cumprir os seguintes passos:

a) Saldo de salário:  $R\$ 3.450,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 115,00 \times 15 \text{ (dias trabalhados)} = \mathbf{R\$ 1.725,00}$

b) Férias vencidas: **R\$ 3.450,00**

c) 1/3 constitucional de férias:  $R\$ 3.450,00 \div 3 = \mathbf{R\$ 1.150,00}$

d) Período de férias:

25/9/2013 a 24/9/2014 => a gozar (não foi quitado)

25/9/2014 a 15/6/2015 => 9 meses proporcionais (não foi quitado)

e) Férias proporcionais:  $R\$ 3.450,00 \div 12$  (meses) =  $R\$ 287,50$   
 $\times 9$  meses = **R\$ 2.587,50**

f) 1/3 constitucional de férias proporcionais:  $R\$ 2.587,50 \div 3 =$   
**R\$ 862,50**

g) 13º salário:  $R\$ 287,50 \times 6$  meses = **R\$ 1.725,00**

h) Total dos proventos:  $R\$ 1.725,00 + R\$ 3.450,00 + R\$ 1.150,00$   
 $+ R\$ 2.587,50 + R\$ 862,50 + R\$ 1.725,50 = R\$ 11.500,50$

i) FGTS:  $R\$ 3.450,00$  (saldo de salário + 13º salário)  $\times 8\% =$   
**R\$ 276,00**

### **Descontos**

a) INSS saldo salário:  $R\$ 1.725,00 \times 9\% = R\$ 155,25$

b) INSS 13º salário:  $R\$ 1.725,00 \times 9\% = R\$ 155,25$

c) Total INSS:  $R\$ 155,25 + R\$ 155,25 =$  **R\$ 310,50**

d) IRRF:  $R\$ 3.450,00$  (saldo de salário + 13º salário)  $\times 15\%$  (tabela IRRF 2015) =  $R\$ 517,50 - R\$ 354,80$  (parcela a deduzir, conforme tabela do IRRF 2015) = **R\$ 162,70**

e) Total dos descontos:  $R\$ 310,50 + R\$ 162,70 =$  **R\$ 473,20**

### **Vale-transporte**

a) Vale-transporte:  $R\$ 3,50$  (preço unitário)  $\times 22$  (dias úteis do mês)  $\times 2$  (conduções) = **R\$ 154,00**

b) Desconto VT (empregado):  $R\$ 3.450,00$  (salário mensal)  $\times 6\%$  (parte do empregado) =  $R\$ 207,00$ .

c) Como o valor da parte do empregado supera o valor do vale transporte, não haverá nenhuma participação por parte do empregador. Contudo, o empregador pode requerer a devolução dos vales não utilizados ou realizar o desconto na sua integralidade. Como o problema não demonstrou que haveria devolução, deve ser aplicado o desconto.

**Valor líquido da rescisão:  $R\$ 11.500,50 - R\$ 473,20 - R\$ 154,00 = R\$ 10.873,30$**

Assim, você deve dizer ao cliente da JCA que o valor da rescisão contratual de seu empregado será de **R\$ 10.873,30**.

Esses cálculos finalizam o produto dessa Unidade 4: uma rescisão do contrato de trabalho.

## Avançando na prática

### Rescisão com acordo entre empregador e empregado

#### Descrição da situação-problema

Thomas Edson trabalhava em uma grande companhia energética desde o dia 23/2/1990, tendo sido um excelente empregado durante todos esses anos. Como se encontra em vias de aposentadoria, com seus filhos já crescidos, inclusive cuidando das suas respectivas famílias, vê-se satisfeito com tudo que realizou até então, decidindo procurar o seu empregador para lhe propor um acordo de rescisão contratual. Surpreso com a proposta, o empregador solicita ao jurídico interno que avalie o pedido e analise o resultado, decidindo por aceitar a rescisão por acordo, considerando o último dia a ser trabalhado como sendo 24/9/2016, dispensando-o do cumprimento do aviso prévio. O salário é de R\$ 12.000,00 mensais, férias vencidas estão quitadas e há um saldo de FGTS no valor de R\$ 93.250,00. Como você trabalha no jurídico da empresa, favor apresentar os cálculos dessa rescisão contratual.

#### Resolução da situação-problema

Trabalhando no jurídico da empresa, você deveria ter apresentado os seguintes passos:

a) Saldo salário:  $R\$ 12.000,00 \div 30 \text{ dias} = R\$ 400,00 \times 24 \text{ (dias trabalhados)} = \mathbf{R\$ 9.600,00}$

b) Aviso prévio indenizado:  $R\$ 400,00 \times 90 \text{ (dias de aviso prévio)} = R\$ 36.000,00 \div 2 \text{ (metade)} = \mathbf{R\$ 18.000,00}$

b) Período de férias: 23/2/2016 a 23/12/2016 => 10 meses proporcionais (não foi quitado, já considerando 3 meses de aviso prévio).

c) Férias proporcionais:  $R\$ 12.000,00 \div 12$  (meses) =  $R\$ 1.000,00 \times 10$  meses = **R\$ 10.000,00**

f) 1/3 const. férias:  $R\$ 10.000,00 \div 3 =$  **R\$ 3.333,33**

g) 13º salário:  $R\$ 1.000,00 \times 12 =$  **R\$ 12.000,00**

h) Total dos proventos:  $R\$ 9.600,00 + R\$ 18.000,00 + R\$ 10.000,00 + R\$ 3.333,33 + R\$ 12.000,00 =$  **R\$ 52.933,33**

### **FGTS**

i) FGTS:  $R\$ 39.600,00$  (saldo de salário + 13º salário + aviso prévio)  $\times 8\% = R\$ 3.168,00$

j) Saldo FGTS:  $R\$ 93.250,00 + R\$ 3.168,00 = R\$ 96.418,00 \times 40\% = R\$ 38.567,20 \div 2$  (metade, de acordo com a Lei 13.467/2017) =  $R\$ 19.283,60$

k) Saque dos depósitos limitado em 80%:  $R\$ 96.418,00 \times 80\%$  (de acordo com a Lei 13.467/2017) =  $R\$ 77.134,40$

k) Total do FGTS + metade da multa:  $R\$ 77.134,40 + R\$ 19.283,60 =$  **R\$ 96.418,00**

### **Descontos**

a) INSS saldo salário:  $R\$ 9.600,00 \times 14\% = R\$ 1.056$ . Considerar  $R\$ 877,24$  (teto do INSS)

b) INSS 13º salário:  $R\$ 12.000,00 \times 14\% = R\$ 877,24$  (teto INSS)

c) Aviso prévio indenizado:  $R\$ 18.000,00 \times 14\% = R\$ 1.980,00$ . Considerar  $R\$ 877,24$  (teto INSS)

d) Total INSS:  $R\$ 877,24 + R\$ 877,24 + R\$ 877,24 =$  **R\$ 2.631,72**

e) IRRF:  $R\$ 21.600,00$  (saldo de salário + 13º salário) –  $R\$ 2.631,72$  (INSS) =  $R\$ 18.968,28 \times 27,5\%$  (tabela IRRF 2015) =  $R\$ 5.216,27 - R\$ 869,36$  (parcela a deduzir, conforme tabela do IRRF 2015) = **R\$ 4.346,97**

f) Total dos descontos:  $R\$ 2.671,32 + R\$ 4.346,97 =$  **R\$ 7.018,29**

**Valor líquido da rescisão é R\$ 52.933,33 – R\$ 7.018,33 = R\$ 45.915,00**

Obs.: De acordo com a Lei nº 12.506/2011, o aviso prévio terá o mínimo de 30 (trinta) dias, devendo ser acrescidos 3 (três) dias a cada ano até o limite de 60 (sessenta) dias, culminando em um total de 90 (noventa) dias, que vai corresponder a 20 (vinte) anos de trabalho. No caso do nosso exemplo, embora o empregado Thomas Edson tenha 36 (trinta e seis) anos de trabalho, só terá direito a 20 (vinte) anos de aviso.

Dessa forma, você deve dizer ao seu empregador que o valor líquido da rescisão será de R\$ 46.539,33, enquanto que o valor de 80% dos depósitos do FGTS acrescido de metade da multa será igual a R\$ 96.418,00.

## Faça valer a pena

**1.** Analise as seguintes assertivas:

I. No pedido de demissão, no cumprimento do aviso prévio, poderá haver redução do horário de trabalho em até 2 (duas) horas.

II. O aviso prévio para o trabalhador demitido sem justa causa terá o mínimo de 30 (trinta) dias e o máximo de 90 (noventa) dias.

III. No contrato indeterminado, ao pedir demissão, o empregado deve dar ao empregador aviso prévio de 30 (trinta) dias.

IV. O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço será devido apenas aos trabalhadores urbanos, pois os trabalhadores rurais possuem legislação específica.

Com base nas assertivas apresentadas, assinale a única alternativa correta:

- a) As assertivas II e IV estão corretas.
- b) As assertivas III e IV estão corretas.
- c) As assertivas I e III estão corretas.
- d) As assertivas II e III estão corretas.
- e) As assertivas I e II estão corretas.

**2.** O fim da relação contratual entre o empregado e o empregador pode estar relacionado a diversas causas que vão culminar no fim da prestação de serviços por parte do trabalhador e no pagamento das verbas rescisórias e na baixa da respectiva Carteira de Trabalho.

Dentre as formas de extinção do contrato de trabalho, aponte a única alternativa correta:

- a) Por aviso prévio indenizado.
- b) Por aviso prévio trabalhado.
- c) Por contrato de trabalho intermitente.
- d) Por acordo entre empregador e empregado.
- e) Por termo de homologação de rescisão de contrato.

**3.** Considere as seguintes assertivas:

I. ( ) A dispensa do empregado pelo empregador e o pedido de demissão pelo empregado são atos unilaterais.

II. ( ) O 13º salário proporcional será devido na possibilidade da rescisão indireta do contrato de trabalho.

III. ( ) Serão devidas na ocasião da rescisão de contrato por justa causa as parcelas do seguro-desemprego.

IV. ( ) Haverá rescisão indireta no caso de ato de improbidade praticada pelo empregador.

Diante das assertivas apresentadas, julgue-as como verdadeiras (V) ou falsas (F), apontando a única alternativa correta:

- a) F - V - V - F.
- b) V - V - F - V.
- c) V - V - F - F.
- d) V - F - V - F.
- e) F - F - F - V.

# Referências

BRASIL. **Constituição da República do Brasil, de 5 de outubro de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: DOU, 9 ago. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999**. Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. Brasília: DOU, 23 mar. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3000.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm)>. Acesso em: 10 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 57.155, de 3 de novembro de 1965**. Expede nova regulamentação da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação de Natal para os trabalhadores, com as alterações introduzidas pela Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965. Brasília: DOU, 4 nov. 1965. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/trabalhista/decreto57155.htm>>. Acesso em: 5 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Instrução Normativa Secretário de Relações de Trabalho – SRT nº 15, de 14 de julho de 2010**. Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho. DOU, 15 jul. 2010. Disponível em: <[http://www.normaslegais.com.br/legislacao/insrt15\\_2010.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/insrt15_2010.htm)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990a**. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília: DOU, 14 maio 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990b**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília: DOU, 14 mai. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília: DOU, 13 out. 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/12506.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12506.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: DOU, 14 jul. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962**. Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4090.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm)>. Acesso em: 5 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.** Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L4749.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm)>. Acesso em: 5 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Relações de Trabalho/Coordenação-Geral de Relações do Trabalho. **Nota Técnica nº 184, de 11 de outubro de 2011.** Da Aplicação da Proporcionalidade do Aviso Prévio em prol exclusivamente do trabalhador. Brasília: DOU, 7 maio 2012. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/nota-tecnica-MTE-184\\_2012.pdf](http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/nota-tecnica-MTE-184_2012.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.057, de 6 de julho de 2012.** Altera a Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010, que aprovou os modelos de Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho e Termos de Homologação. Brasília: DOU, 6 jul. 2012. Disponível em: <[http://www.controlenonet.com.br/rescisao\\_trabalho/Portaria%201.057.pdf](http://www.controlenonet.com.br/rescisao_trabalho/Portaria%201.057.pdf)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.620, de 14 de julho de 2010.** Institui o Sistema Homolognet. Brasília: DOU, 15 jul. 2010. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1620\\_10.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1620_10.html)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Portaria nº 1.621, de 14 de julho de 2010.** Aprova modelos de Termos de Rescisão de Contrato de Trabalho e Termos de Homologação. Brasília: DOU, 15 jul. 2010. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1621\\_10.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/Portaria/P1621_10.html)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 14.** Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_1\\_50.html#SUM-14](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-14)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276. Res. 121/2003.** O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_251\\_300.html#SUM-276](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276)>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 73.** Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.html#SUM-73](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-73)>. Acesso em: 5 ago. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

IOB. **Legislação trabalhista e previdenciária.** 10. ed. São Paulo: IOB Folhatic EBS - SAGE, 2014. (Coleção manual de procedimentos). Disponível em: <[http://www.iob.com.br/boLon/CT/CAPAS/CCT41\\_14.pdf](http://www.iob.com.br/boLon/CT/CAPAS/CCT41_14.pdf)>. Acesso em: 30 jul. 2017.

PORTAL da indústria. **Relações de trabalho.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/trabalhista/modernizacao-e-desburocrizacao-trabalhista/>>. Acesso em: 7 ago. 2017.

SINDIFISC-PR. Sindicato dos Empregados dos Conselhos e Ordens de Fiscalização do Exercício Profissional do Estado do Paraná. Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Disponível em: <<http://www.sindifisc-pr.org.br/Arquivos/TRCT.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

\_\_\_\_\_. **Termo de Quitação de Rescisão do Contrato de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.sindifisc-pr.org.br/Arquivos/TQRCT.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.





ISBN 978-85-522-0233-2



9 788552 202332 >