



Prática Trabalhista

Elaborado por: Anelore Beltramini Tolardo
Março 2006.

SUMÁRIO

Legislação Trabalhista.....	6
Constituição Federal de 1988.....	6
Empregador.....	6
Terceirização	7
Cooperativas de Trabalho	7
Microempresa e Empresa de Pequeno Porte.....	7
Dispensa de Obrigações das Micro e Pequenas Empresas.....	8
Empregado.....	8
Trabalhador Eventual (Autônomo).....	9
Trabalhador Avulso.....	9
Trabalhador Temporário.....	9
Menores Aprendizizes.....	10
Estagiários.....	10
Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE.....	11
Deficientes	11
Classificação dos Contratos de Trabalho.....	12
Contrato de Prazo Determinado.....	12
Contrato de Prazo Indeterminado.....	13
Contrato de Trabalho a Tempo Parcial.....	13
Contrato de Trabalho.....	14
Acumulação de Emprego.....	15
ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS.....	17
Exame Médico.....	17
Carteira de Trabalho.....	17
Ficha de Atualização e Anotações da Carteira de Trabalho.....	18
Ficha de Registro.....	20
Demais Documentos Necessários à Admissão.....	22
PIS – Programa de Integração Social.....	25
Contribuição Sindical.....	25
Acordo de Compensação de Horário de Sábado.....	25
Vale-Transporte.....	26
Autorização de Descontos.....	27
Caged - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.....	28
JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO.....	29
Cartão de ponto, livro ou sistema eletrônico.....	29
Serviço externo - Ficha, papeleta ou registro de ponto.....	29

Compensação - Banco de Horas.....	30
Acordo de Compensação de Horário de Sábado.....	30
Tolerâncias de minutos na entrada e na saída do trabalho.....	30
Períodos de Descanso.....	30
Intervalo Entre Jornadas.....	30
Intervalo Intra-Jornada.....	30
Horas Extras.....	31
Trabalho Extraordinário da Mulher e do Menor.....	31
Supressão das horas extras.....	31
Atividades de processamento eletrônico (digitadores).....	31
Turnos Ininterruptos.....	31
Trabalho Noturno.....	32
Quadros de Horários.....	32
Assinatura no Cartão de Ponto.....	32
Trocas de Horário.....	33
Resumo.....	33
Faltas e Afastamentos	34
Descanso Semanal Remunerado.....	35
Cálculo do Repouso Remunerado – Exemplos.....	35
Cartão de Ponto.....	36
Questões Práticas de Jornada e Horário de Trabalho.....	39
<i>REMUNERAÇÃO.....</i>	<i>40</i>
Salário Mínimo.....	40
Salário Profissional.....	40
Piso Salarial Categoria.....	40
Adicionais.....	40
Adicional de Insalubridade.....	40
Adicional de Periculosidade.....	41
Equiparação Salarial.....	42
Redução Salarial.....	42
Salário do Substituto.....	42
Diárias de Viagens.....	42
Ajudas de custo.....	42
Prêmios.....	43
Participação nos Lucros ou Resultados.....	43
<i>FOLHA DE PAGAMENTO.....</i>	<i>45</i>
Apuração das horas para pagamento	45
Pagamento de Salário.....	45
Cálculo dos descontos na folha pagto.....	46

QUADRO DE INCIDÊNCIAS DE INSS/FGTS/IR.....	47
Exercícios de Folha de Pagamento:.....	48
RESUMO DA FOLHA DE PAGAMENTO	51
<i>FÉRIAS</i>.....	53
Período Aquisitivo.....	53
Período Concessivo.....	53
Remuneração das Férias	54
Prazo para pagamento das férias.....	54
Férias Proporcionais.....	54
Férias em Dobro.....	54
Abono de Férias	54
Anotação das Férias.....	55
Férias Coletivas.....	55
Prescrição das Férias.....	56
Inclusão Horas Extras e Salários Variáveis.....	56
<i>Exercício de Férias</i>.....	57
<i>13o SALÁRIO</i>.....	58
Considerações Gerais.....	58
Adiantamento 13o Salário - 1a Parcela	58
13º Integral - 2a Parcela.....	58
13o Salário Complementar – 3ª Parcela.....	58
Adicionais e 13o Salário.....	58
Encargos sociais sobre o décimo terceiro salário.....	59
13o Salário nas Rescisões.....	59
Demissão por Justa Causa.....	59
Faltas e Afastamentos.....	59
Licença Maternidade	59
Auxílio-Doença Previdenciário.....	60
Auxílio-Doença Acidentário.....	60
Serviço Militar.....	60
<i>FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO</i>	61
Legislação Vigente.....	61
Depósitos.....	61
Afastamentos.....	61
Diretor não Empregado.....	62
GFIP	62
Dados dos empregados.....	62
<i>RESCISÃO DE CONTRATO DE EMPREGADO</i>.....	66

É vedada a dispensa sem justa causa (Estabilidade provisória).....	66
Aviso prévio.....	66
Homologação de rescisão do contrato de trabalho.....	66
Artigo 9o da Lei 7.238/84 – Indenização Adicional.....	67
Indenização Final Antecipado Contrato a Prazo - Art 479 e 480 CLT	67
IN 03/2002 Fiscalização do Ministério do Trabalho	67
Direitos do empregado nas Rescisões de Contrato.....	67
Seguro-Desemprego.....	68
Rescisão com Justa Causa do Empregado.....	69
Rescisão por Falta Grave do Empregador.....	69
Culpa recíproca.....	69
GRFC– Guia Recolhimento Rescisório e Contribuição Social.....	69
Exercícios.....	70
<i>PREVIDÊNCIA SOCIAL.....</i>	75
Encargos da Empresa.....	75
Contribuições dos Empregados e Trabalhadores Avulsos.....	76
Contribuinte Individual e Facultativo.....	76
Transportador Autônomo.....	76
Prazo de Recolhimento.....	76
Salário-Família.....	77
GPS da Empresa – Cópia ao Sindicato.....	77
Segurados da Previdência Social.....	78
Benefícios.....	80
Auxílio-Doença.....	80
Auxílio-acidente.....	80
Abono-anual (13º).....	80
Salário-maternidade.....	81
Aposentadoria por Tempo de Contribuição.....	81
Aposentadoria por Idade.....	83
Aposentadoria Especial.....	83
Aposentadoria por Invalidez.....	84
Pensão por Morte	84
Auxílio-Reclusão.....	85
Auxílio Doença por Acidente do Trabalho.....	85
Reabilitação Profissional.....	86
Amparo Assistencial ao Idoso e ao Deficiente.....	86
<i>IMPOSTO DE RENDA NA FONTE.....</i>	87
Rendimentos de Trabalho Assalariado.....	87
Beneficiário.....	87
Alíquota/Base de Cálculo.....	87
Prazo para Recolhimento.....	87
Esclarecimentos adicionais.....	87

<i>Informativos Anuais – RAIS/ DIRF / INFORME</i>	89
Rais.....	89
Dirf e Informe Rendimentos Anuais - Receita Federal.....	89
<i>GLOSSÁRIO</i>	90
Referências Bibliográficas.....	92

Legislação Trabalhista

Constituições brasileiras = desde a de 1934, todas passaram a ter normas de direito do trabalho.

Primeiras leis ordinárias = surgiram em fins de 1800 e começo de 1900 como leis esparsas e tratam de temas como trabalho de menores (1891), organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), férias (1925), Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1930), relações de trabalho de cada profissão (decretos a partir de 1930), trabalho das mulheres (1932), nova estrutura sindical (1931), convenções coletivas de trabalho (1932), Justiça do Trabalho (1939) e salário mínimo (1936).

Consolidação das Leis do Trabalho CLT (Decreto-lei 5.452 de 1º de maio de 1943) = é a sistematização das leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pelos juristas que a elaboraram.

Legislação Complementar: Diversas leis posteriores foram promulgadas: repouso semanal remunerado (Lei n.605, de 1949), Gratificação Natalina ou Décimo Terceiro Salário (Lei 4.090 de 1962), ambas em vigor, e outras já alteradas: Lei de Greve de 1964, e a Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço de 1966, substituídas por leis posteriores. Vale Transporte. Seguro Desemprego.

Constituição Federal de 1988

Promulgada em 05 de outubro de 1988, sofreu várias emendas constitucionais até o presente.

Artigos importantes para a nossa disciplina:

- Art. 7º – Direitos dos Trabalhadores Urbanos e Rurais
- Ato das Disposições Transitórias (garantias de emprego)

Fontes Diretas do Direito do Trabalho:

- Normas legais (Constituição Federal, leis, decretos, resoluções)
- Normas contratuais (Contratos individuais e coletivos)

Fontes Indiretas:

- Jurisprudência
- Analogia
- Princípios Gerais de Direito
- Usos e costumes

▪ Alguns Princípios do Direito do Trabalho:

- a) Norma mais favorável ao trabalhador (hierarquia). Ex.: Convenção Coletiva, Profissão Regulamentada
- b) Condição mais benéfica ao trabalhador
- c) Irrenunciabilidade dos Direitos pelo Trabalhador

EMPREGADORES E EMPREGADOS

Empregador

Pelo artigo 2º da CLT: “*Considera-se **empregador** a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.*”

Equiparam-se ao empregador: entidades sem fins lucrativos, profissionais liberais, associações recreativas.

Característica de conceituação do empregador: poder hierárquico, ou poder de comando, que lhe é atribuído como consequência direta do contrato de trabalho. Tal poder hierárquico, reconhecido pelo direito, resulta de dois outros: o poder diretivo e o poder disciplinar.

Grupo Econômico = Mais de uma empresa sob direção, controle e administração de outra: solidariamente responsáveis para os efeitos da relação de emprego.

Empregador Rural: toda pessoa que exerce atividade agro-econômica, inclusive a de exploração industrial em estabelecimento agrário. Lei 5.889/73.

Importante = Dono de sítio, pode ter caseiros considerados Domésticos, porém, se comercializa os produtos gerados pelo sítio, serão **empregados rurais e não domésticos**.

Empregador doméstico: aquele que contrata empregado para prestar serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à família, no âmbito residencial. Lei 5.859/72. Finalidade não lucrativa é aquela que não visa à produção de bens ou serviços capaz de gerar lucro ao empregador. FGTS Facultativo.

Terceirização

Contrata-se uma empresa para colocar trabalhadores nas dependências da empresa contratante ou em local por ela designado. Serviços autorizados em lei: vigilância, limpeza de escritórios e edifícios. Efetuar Contrato de Prestação de Serviços entre as empresas.

Enunciado 331 do TST orienta que a terceirização pode ser realizada nas atividades-meio da empresa, mas não nas atividades-fim.

Na cessão de mão-de-obra deverá haver a retenção de 11% para a Seguridade Social na Nota Fiscal de serviços. Este valor deverá ser recolhido pela empresa contratante diretamente à Previdência Social, em GPS específica. Terá acréscimo de SAT/RAT de 4, 3 ou 2% quando sujeito à aposentadoria especial de 15, 20 ou 25 anos de trabalho respectivamente.

➔ A Receita Federal ordenou a partir de fevereiro 2004, a retenção na Nota Fiscal de 4,65%, a título de CSRF – Contribuições Sociais Retidas na Fonte, que deverão ser recolhidas pelo tomador de serviços, no terceiro dia útil da semana seguinte à do pagamento da NF. Em julho/2004 instituiu valor mensal acima de R\$ 5.000,00 para esta retenção.

Cooperativas de Trabalho

Pode ser contratada para serviço eventual. Manter contrato de prestação de serviços.

Encargo de 15% para a Previdência Social sobre o valor da Nota Fiscal. Acréscimo RAT de 9%, 7% ou 5% quando sujeito à aposentadoria especial de 15, 20 ou 25 anos de trabalho respectivamente.

Microempresa e Empresa de Pequeno Porte

De acordo com o faturamento anual e o ramo de atividade, algumas empresas podem se declarar como Microempresa ou EPP, e optar por um regime de tributação diferenciado: Imposto Simples, tendo como vantagem, além de outras, a isenção das contribuições da empresa para a Previdência Social, que seriam calculadas sobre a folha de pagamento de seus empregados, prolaboristas e demais prestadores de serviços.

Dispensa de Obrigações das Micro e Pequenas Empresas

Segundo o ESTATUTO DA MICRO E PEQUENA EMPRESA, Lei N.º 9.841, de 5 outubro de 1999, ficam dispensadas algumas obrigações trabalhistas, previstas no Capítulo V, artigos 11 a 13. A Previdência Social e o FGTS também têm suas diferenciações para as micros e pequenas empresas.

- A microempresa e empresa de pequeno porte são dispensadas do cumprimento das obrigações acessórias a que se referem na CLT, o artigo 74 – Quadro de Horários; artigo 135 §2º = anotar a concessão das férias na ficha de registro; art. 360 = Relação de 1/3 de brasileiros; artigo 429 = Menor Aprendiz; e 628 §1º = Livro de Inspeção do Trabalho.
- Não dispensa a microempresa e empresa de pequeno porte dos seguintes procedimentos:
 - I - anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS ;
 - II - apresentação da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED;
 - III - arquivamento dos documentos comprobatórios de cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto não prescreverem essas obrigações;
 - IV - apresentação da Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP.
- No que se refere à fiscalização trabalhista, será observado o critério da dupla visita para lavratura de autos de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.
- Na homologação de rescisão de contrato de trabalho, o extrato de conta vinculada ao trabalhador relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS poderá ser substituído pela Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social - GFIP pré-impressa no mês anterior, desde que sua quitação venha a ocorrer em data anterior ao dia dez do mês subsequente à sua emissão.
- Se optar pelo regime de tributação diferenciado: Imposto Simples, terá isenção das contribuições da empresa para a Previdência Social, que seriam calculadas sobre a folha de pagamento de seus empregados, prolaboristas e demais prestadores de serviços. A empresa deixa de contribuir com os seus percentuais (em torno de 29%) e apenas emite GPS com os valores descontados dos empregados e contribuintes individuais, com as deduções de salário família e salário maternidade.
- FGTS – é dispensada do recolhimento mensal de 0,5% sobre a remuneração dos seus empregados, referente ao acréscimo da Lei Complementar 110/2001, para formar o fundo de reposição das perdas financeiras dos Planos Collor e Verão.

Empregado

O artigo 3º CLT conceitua o empregado: “*Considera-se **empregado** toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário*”.

Os serviços prestados não podem ser esporádicos, ocasionais, mas prestados com caráter de continuidade.

Estar sob a dependência refere-se à subordinação hierárquica, como consequência do poder diretivo atribuído ao empregador. Configura-se a dependência jurídica, consciente de estar o empregado sujeito à direção, às ordens do empregador ou de seus prepostos, conscientizado, geralmente, da sujeição a horário ou fiscalização.

Trabalhador Eventual (Autônomo)

É a pessoa física que exerce habitualmente e por conta própria, atividade profissional remunerada e/ou presta sem relação de emprego, serviço remunerado de caráter eventual a empresas e outras pessoas físicas.

Sua autonomia da prestação de serviço lhe dá uma posição de empregador: explora, em seu proveito, a própria força de trabalho. Está amparado pela Previdência Social, porém excluído do seguro de acidentes do trabalho, de cuja contribuição está isento.

- Sem vínculo empregatício
- Encargos de INSS 20% desde março/2000 (antes era de 15%)

Entre os autônomos podemos enquadrar os profissionais liberais, tais como: advogados, médicos, odontólogos, veterinários, engenheiros, contabilistas, assistentes sociais, psicólogos, relações públicas, bem como os que independem de contrato de trabalho para exercer atividade e receber honorários.

Características do trabalhador autônomo:

- a) atividade profissional habitual;
- b) prestação de serviços eventuais à empresas e pessoas físicas;
- c) desvinculação de horário ou subordinação.

Trabalhador Avulso

Assim como o trabalhador eventual (autônomo), não é previsto na CLT, mas sim na legislação previdenciária.

É o trabalhador pertencente a algumas categorias profissionais que, sindicalizado ou não, presta sem vínculo empregatício, serviços a diversas empresas requisitantes ou tomadores de serviços, congregados pelas respectivas entidades de classes (sindicatos, associações profissionais).

Enquadram-se como avulsos os operadores e consertadores de carga e descarga, arrumadores, vigias portuários, ensacadores, classificadores de frutas, estivadores, etc.

Características dos trabalhadores avulsos:

- a) intermediação do sindicato na colocação de mão-de-obra;
- b) curta duração dos serviços prestados à tomadora;
- c) rateio de remuneração paga pela tomadora ao sindicato entre os trabalhadores que participaram da operação, inclusive com direito a 13º salário, férias e FGTS;
- d) variedade de tomadoras, sem relação de continuidade com qualquer delas.

Trabalhador Temporário

É o que presta serviço a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente, ou o acréscimo extraordinário de serviços.

Atua, geralmente, através de pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. O contrato somente poderá ser formulado por escrito, sendo nula, de pleno direito, qualquer cláusula de reserva para uma segunda utilização de um mesmo trabalhador, o que configuraria a recontração.

Características dos trabalhadores temporários:

- a) contrato escrito entre a empresa tomadora de serviços ou cliente e a empresa de trabalho temporário;
- b) contrato escrito entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição da tomadora ou cliente, constando expressamente os direitos conferidos aos trabalhadores temporários pela Lei 6.019 de 03-01-74;
- c) contrato entre a empresa temporária e a tomadora, relativo a um mesmo empregado, o qual não poderá exceder a três meses, salvo autorização do MTE para prorrogar mais até três meses.

Menores Aprendizizes

De acordo com o art. 429 da CLT os estabelecimentos de qualquer natureza, são obrigados a empregar e matricular nos cursos mantidos pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento no mínimo e quinze por cento no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. Não se aplica às empresas sem fins lucrativos na área de educação profissional. As microempresas e EPPs estão dispensadas de ter menores aprendizes (Art. 11 da Lei nº 9.841/1999).

Alterações introduzidas pela Lei 10.097 de 20-12-2000:

1. O menor aprendiz deve receber o salário mínimo por hora e não poderá ter contrato excedente de seis horas diárias, salvo se já tiver o 2º grau completo com a parte teórica do curso incluída.
2. Na rescisão de contrato de trabalho, não cabem às indenizações dos artigos 479 e 480 da CLT, respectivamente aquela que é paga pela empresa ou descontada do empregado pela metade do tempo que falta para o final do contrato.
3. Os contratos dos menores aprendizes (de 14 a 18 anos) serão sempre de prazo determinado. Poderão também ser contratados pela entidade de formação, e a empresa ser a tomadora de seus serviços.
4. O FGTS é de 2% para os menores aprendizes.

O **Decreto nº 5.598, de 1º.12.2005 - DOU 1 de 02.12.2005**, estabeleceu que Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Estagiários

São estudantes de ensino superior, de curso profissionalizante de 2º grau e supletivo que, mantêm um contrato de estágio de complementação educacional, sem vínculo empregatício, com empresas, para aperfeiçoamento de suas atividades. São amparados pela Lei 6.494 de 07-12-77 regulamentada pelo decreto 87.497 de 18-08-82.

Os estagiários serão encaminhados às empresas pelos estabelecimentos de ensino após entendimento prévio nesse sentido. Não poderá ser cobrada qualquer taxa da empresa ou do aluno, por esse serviço. A contratação será efetivada mediante termo de compromisso, celebrado entre a empresa e o estagiário, com interveniência obrigatória da instituição de ensino em que o aluno esteja matriculado.

Seguro contra acidentes pessoais

Cabe à instituição de ensino, diretamente ou através de atuação conjunta com agentes de integração, providenciar seguro de acidentes pessoais em favor do estudante.

Encargos Sociais

O pagamento será efetuado a título de Bolsa de Estágio, sofrendo somente incidência de imposto de renda, visto que o estagiário não é empregado.

Primeiro Emprego para os Jovens - PNPE

A Lei nº 10.748, de 22.10.2003, com as alterações da Lei nº 10.940, de 27.08.2004, e Decreto nº 5.199, de 30.08.2004, instituíram o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens (PNPE) atenderá jovens de 16 a 24 anos de idade, cadastrados nas unidades executoras e em situação de desemprego involuntário, que:

- não tenham tido vínculo empregatício anterior;
- sejam membros de famílias com renda mensal *per capita* de até 1/2 salário mínimo; e
- tenham concluído o ensino médio, ou estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos.

Os empregadores que aderirem ao PNPE terão acesso à subvenção econômica de 6 parcelas bimestrais de R\$ 250,00, por emprego gerado. O Ministério do Trabalho e Emprego realizará monitoramento a fim de evitar a substituição de trabalhadores ativos por participantes do PNPE. Caso ocorra, terá o cancelamento da subvenção e da adesão ao PNPE.

Deficientes

O Decreto 3.298 de 20-12-99 regulamentou a Lei 7.853 de 24-10-89, que orienta a obrigação de as empresas contratarem pessoal com deficiência física em seus quadros de funcionários, instituindo no artigo 36 a tabela abaixo com os percentuais mínimos exigidos.

Número de Empregados	% Deficientes
De 100 até 200	2%
De 201 até 500	3%
De 501 até 1000	4%
Acima de 1000	5%

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Conceito

O conceito de contrato individual de trabalho consta no artigo 442 da CLT: “*é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego*”. A relação entre empregado e empregador, decorre sempre de um contrato, pois exige a existência de um acordo de vontades. Embora a lei não o exija, pois admite que o contrato seja celebrado oralmente e até tacitamente, é conveniente se ter um contrato escrito.

Partes do contrato de emprego

Empregado: ser pessoa física, prestar serviços pessoalmente, não podendo fazer-se substituir (exigência atenuada no caso de trabalho em domicílio), prestação em caráter profissional, isto é, remuneração, trabalho não eventual (caracteriza eventualidade pela natureza do serviço e não pelo tempo de sua duração), existência de subordinação (possibilidade de o empregador determinar o lugar, o tempo e a forma da prestação). As restrições à subordinação (para que não seja escravização), impostas pela Lei, pelas convenções coletivas, pelas decisões normativas e pelo próprio contrato de emprego: o Empregador e as alterações da pessoa física ou jurídica (artigos 10, 448 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho).

Obrigações do Empregado

- a) prestar serviço ou executar uma obra, mediante remuneração ou salário. O trabalho deve ser certo e determinado, com referência à qualidade (e aqui entra a qualificação profissional), certo e determinado também quanto à quantidade, ao local e horário;

- b) obrigação de lealdade e fidelidade (sua falta constituindo justa causa de improbidade, como por exemplo: na compra do mais caro ou do de pior qualidade, com interesse de vantagens para si ou para terceiros, em prejuízo do empregador);
- c) obrigação de obediência (sua falta importando na indisciplina, que é a desobediência à ordem genérica, ou em insubordinação, que é a forma agravada da indisciplina, consistindo na desobediência à ordem dada especialmente àquele empregado);
- d) obrigação de respeito ao empregador e a seus prepostos.

Obrigações do Empregador

- a) do pagamento de salários;
- b) obrigação da garantia de segurança, medicina e higiene no trabalho (obrigações previstas nos artigos 154 a 201 da CLT e Portaria 3.214 de 08-06-78 referente às Normas Regulamentadoras - NR);
- c) obrigação de manter um ambiente moralmente sadio (que a lei exige, em especial, quando haja empregados menores ou do sexo feminino);
- d) obrigação de respeitar e fazer respeitar, em seus empregados, a dignidade do ser humano.

Classificação dos Contratos de Trabalho

Conforme prescrito no artigo 443 da CLT, “o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”

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

Contrato de Prazo Determinado

Entre os contratos temporários ou a termo (prazo fixo), além das três modalidades destacadas abaixo, encontramos também: contrato de aprendizagem, para menores de 18 anos, em convênio com o Senai, Senac ou Senar; contrato de trabalho do atleta profissional estabelecido na Lei 6.354 de 02-09-76; contrato de trabalho do artista Lei 6.533/78.

I - Art. 443 da CLT - determina os casos em que será válido firmar contrato por prazo determinado. O artigo 445 orienta que não poderá ultrapassar de 2 anos, prorrogado uma única vez.

a) Serviço de natureza transitória

- Ex.: - contrato celebrado na construção civil com carpinteiro
- safra
 - substituição de outro empregado afastado temporariamente (Licença maternidade)

b) Atividades empresariais de caráter transitório

- Ex.: - fornecimento experimental de almoço numa obra específica
- empresa constituída para produzir ovos de páscoa

c) Contrato de experiência

Não poderá exceder 90 dias, conforme artigo 445, parágrafo único da CLT. O contrato de experiência pode ser prorrogado apenas uma vez dentro do limite máximo de 90 (noventa) dias, conforme artigo 451 da CLT e Enunciado 188 do TST.

Observações: - noventa dias e não três meses é a extensão-limite do contrato;

- quando menor de 18 anos, ter assinatura do pai ou responsável;
- o contrato de experiência deve ser anotado na CTPS - anotações gerais.

Ao término do contrato de experiência se a empresa ou o empregado não quiserem continuar com o contrato, farão a sua rescisão por motivo de Término de Contrato de Experiência. Caso contrário este se transformará automaticamente em indeterminado, a partir do dia seguinte ao término da experiência.

- Encargos FGTS = 8,5%
- Encargos INSS 20% + 5,8% Terceiros + SAT de 1%, 2% ou 3% conforme risco na atividade.
- Sem aviso prévio e sem multa 50% sobre saldo FGTS quando a rescisão ocorrer no prazo
- Indenização 50% tempo para o final do contrato + 50% Multa sobre o saldo FGTS, se a rescisão ocorrer antes do prazo previsto, por iniciativa do empregador.

II - Trabalho Temporário (Lei 6.019/74)

Contrato celebrado com uma empresa interposta, que detém o contrato de trabalho com os empregados e cobra via Nota Fiscal de prestação de serviços.

a) Necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente

Ex.: - substituir empregada afastada em licença maternidade

b) Acréscimo extraordinário de serviço

Ex.: - digitação de pesquisa realizada na empresa

III - Contrato de Trabalho por Prazo Determinado (Lei 9.601/98 e Decreto 2.940/98)

Instituído através da Lei 9.601/98 DOU 22-01-98, altera a CLT permitindo que as empresas firmem acordos ou convenções coletivas determinando um novo tipo de contrato de prazo determinado, que caracterize aumento no número de empregados e prazo determinado.

- Acordo/Convenção Coletiva com sindicato, Somente para Aumento número de empregados
- Renovação contrato várias vezes dentro do período de dois anos
- Redução encargos de FGTS para 2,5% e INSS em 50% nas taxas de Terceiros e SAT, por até 60 meses após a publicação da Lei.

A **Redução de encargos GPS e de FGTS para 2%** perdurou por **54 meses**, não mais existindo desde janeiro 2003.

Contrato de Prazo Indeterminado

O contrato de prazo indeterminado pode ser efetuado à parte ou estar previsto como uma continuidade, dentro do próprio contrato de experiência. Nesta modalidade de contrato é estipulado somente o início, sendo que o final ocorrerá por iniciativa de uma das partes.

As cláusulas que regerão as relações entre empregado e empregador devem ser relacionadas e pactuadas por ambos. Qualquer alteração nas cláusulas contratuais, durante a sua vigência, deve ser efetuada novamente por escrito, confirmando a vontade das partes.

Contrato de Trabalho a Tempo Parcial

Regido pela MP 1.709/98, é considerado a tempo parcial, o contrato celebrado com jornada semanal não excedente a 25 horas.

Quem pode ser contratado neste regime: Empregados novos e os atuais que fizerem esta opção.

Horas Extras: Estes empregados não poderão realizar horas extras.

Salário: O salário deve ser proporcional ao daqueles que trabalham jornada semanal de tempo integral.

Férias: O direito a cada 12 meses de serviço será proporcional, conforme segue. Não poderão ser parceladas em dois períodos e nem converter parte em abono pecuniário, mas podem ter férias coletivas.

Proporção Direito de Férias

Qtde Dias Direito Férias	Jornada Semanal De Até		Faltas no Período = Redução 50% no direito
18	+ 22 h	25 h	07
16	+ 20 h	22 h	07
14	+ 15 h	20 h	07
12	+ 10 h	15 h	07
10	+ 05 h	10 h	07
08	-	05 h	07

Contrato de Trabalho

Por este instrumento particular, que entre si fazem a empresa , neste ato denominada simplesmente **EMPREGADORA** e o(a) Sr.(a) , portador da Carteira de Trabalho série, doravante chamado **EMPREGADO**, fica justo e acertado o presente contrato individual de trabalho, regido pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1ª - Este contrato é firmado por um período de experiência de (.....)dias, a contar da data de sua assinatura, findo o qual, e inexistindo manifestação em contrário por qualquer das partes e continuando a prestação de serviços, considerar-se-á a experiência, automaticamente prorrogada por mais ... (.....) dias, durante os quais as partes testarão a aptidão e a adaptação para as funções previstas na cláusula 3ª.

Cláusula 2ª - O encerramento deste contrato não poderá ser argüido como fator obstativo à aquisição ou manutenção de qualquer direito trabalhista, inclusive, salário/auxílio maternidade, por haver sido previsto, à data de sua celebração, o seu caráter temporário e o seu término normal.

Cláusula 3ª - O Empregado trabalhará na função dee demais atribuições que lhe forem correlatadas ou que com ela guardarem qualquer afinidade, inclusive concordando e, expressando sua disponibilidade para realizar eventuais viagens em decorrência da necessidade dos serviços. Compromete-se, ainda, ao fiel cumprimento das ordens de serviço, verbais e/ou escritas, que lhe forem dadas.

Cláusula 4ª - O Empregado perceberá o salário inicial de R\$..... (.....)por mês, pagável mensalmente e autoriza a Empregadora a depositar em organização bancária de sua escolha, salários e quaisquer outros vencimentos que se refiram à sua remuneração.

Cláusula 5ª - A Empregadora fica autorizada, a descontar da remuneração ou de quaisquer outros direitos de natureza trabalhista do Empregado, as contribuições legais e/ou convencionadas, os eventuais adiantamentos e empréstimos concedidos, outros valores devidamente autorizados, e também qualquer prejuízo ou dano causado ao seu patrimônio, por culpa ou dolo, inclusive os advindos de extravio, perda ou quebra de equipamentos e ferramentas de trabalho, uniformes, vestimentas, equipamento de proteção individual ou outros materiais de qualquer natureza, postos sob sua responsabilidade.

Cláusula 6ª - O horário de trabalho a ser cumprido pelo Empregado será de segunda à sexta das às horas, com intervalo de minutos para refeição e descanso, e no sábado o horário será das às, podendo ser alterado a critério da Empregadora, inclusive de jornada diurna para noturna e vice-

versa ou em horário misto e, quando necessário, em regime de revezamento, prorrogação, compensação e horário extraordinário. A Empregadora cabe a faculdade de indicar e alterar, os períodos durante a jornada.

Cláusula 7ª - O Empregado concorda em cumprir jornadas de trabalho, em dias a serem determinados pela Empregadora e na forma por ela estabelecida, para fins de compensações de folgas eventuais já estabelecidas ou futuras.

Cláusula 8ª - O Empregado gozará de proteção trabalhista, previdenciária e securitária e, se obriga a respeitar os regulamentos internos de trabalho, defendendo os interesses da Empregadora, agindo com correção, dedicação, lealdade e solícitude, não só com seus superiores hierárquicos, como também, com colegas de trabalho, terceiros e todos que, em decorrência deste, com ele mantiverem contato.

Cláusula 9ª - O Empregado concorda expressamente para todos os fins e efeitos legais, notadamente o artigo 469 e seus parágrafos da CLT, em ser transferido deste para qualquer outro estabelecimento da Empregadora, situado nesta ou em qualquer outra praça ou Unidade da Federação, independente de vantagens ou remunerações não expressas neste contrato.

Cláusula 10ª - As invenções decorrentes das atribuições do Empregado, originadas de pesquisa pura e aplicada, bem como aquelas oriundas de estudos efetuados com utilização das instalações e equipamentos do local de trabalho, são de propriedade exclusiva da Empregadora.

Cláusula 11 - Enquanto perdurar o presente contrato, poderão ser feitas modificações de salários, funções, cargos, horários à adaptação ao emprego, conforme suas características individuais, desde que não resultem em prejuízos ao Empregado.

E por estarem justos e contratados, o Empregado e o Representante Legal da Empregadora, firmam o presente instrumento, em 2(duas) vias de igual teor e para o mesmo fim, na presença das testemunhas.

[Cidade] , de de .

(Nome Empregado e Assinatura)

(Nome Empresa e Assinatura)

Assinatura do Responsável quando menor

Testemunhas

Acumulação de Emprego

O empregado pode ser registrado em mais de uma empresa desde que os horários permitam.

Importante observar que as contribuições à Previdência Social do RGPS, devem ser consideradas pela soma da remuneração mensal de todos os vínculos empregatícios, respeitando-se teto máximo de contribuição e as alíquotas previstas na tabela de contribuição dos empregados.

➔ Para verificação do direito ao benefício de salário-família, a ser pago na folha de pagamento, devem ser somadas todas as remunerações recebidas.

ADMISSÃO E REGISTRO DE EMPREGADOS

Exame Médico

De acordo com os artigos 168, 418 da CLT e NR nº 7 da Portaria 3.214/78 – PCMSO Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional, na admissão de empregado é necessário que o candidato faça exame médico.

- Fazer o exame antes da admissão, para evitar despesas de demissão, se encontrado algum impedimento em exame posterior.
- As despesas com o exame médico são custeados pelo empregador. Guardar o comprovante de pagamento desta despesa e o cópia do ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.

Em quais momentos a empresa deve realizar exames médicos de seus funcionários?

R= A empresa está obrigada a realizar os exames por ocasião da admissão, periodicamente (semestral / anual / bianual de acordo com a atividade da empresa), no retorno de afastamentos de mais de 30 dias, antes das transferências de funções e por ocasião da demissão.

Carteira de Trabalho

Quando do registro de empregado serão necessárias as seguintes anotações na carteira de trabalho:

- Preencher na página do Contrato de Trabalho: os dados do Empregador, o cargo do empregado, CBO do cargo conforme a Classificação Brasileira de Ocupações, data de admissão, número do registro, número da folha ou ficha e a remuneração. Apor carimbo e assinatura do empregador.
- Se houver contrato de experiência, registrar em anotações gerais a existência do contrato. O prazo de experiência é no máximo de 90 dias.
- Se houver atendimento médico laboratorial na empresa, mencionar nas Anotações Gerais, o que vai permitir o abono ou não dos atestados externos.

Toda vez que o empregador requisitar a carteira do empregado para anotações, deverá dar recibo correspondente, sendo que a devolução da mesma deverá ser feita em 48 horas (dois dias úteis), sob pena de multa conforme art.53 da CLT e Portaria nº 3.626 de 13-11-91. As anotações e atualizações poderão ser feitas com o uso de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal, conforme parágrafo único do artigo 11 e artigo 12 da Portaria nº 3.626 de 13-11-91, DOU de 14-11-91.

```

(Nome Empresa)
CNPJ :
|--Sr.----- Nro|
|               |
|-----|
| Até o dia ____/____/____ V.Sa. deve-|
| rá entregar a sua Carteira de Tra-|
| balho neste Setor para Anotações. |
| APRESENTE ESTE FORMULÁRIO QUANDO  |
| ENTREGAR OU RECEBER SUA CARTEIRA   |
|                                     |
| -----|
|          Setor de Pessoal          |
|-----|
| RECEBEMOS      EM ____/____/____. |
| DEVOLVEREMOS  EM ____/____/____. |
|                                     |
| -----|
|          Setor de Pessoal          |
|-----|
| Recebi, em devolução, a minha     |
| Carteira de Trabalho.              |
|                                     |

```

A seguir um modelo desta Ficha gerada pelo sistema Rubi de Administração de Pessoal da Senior Sistemas Ltda de Blumenau – SC.

0001 - Demonstra Ind.& Com.Têxtil S/A

Pág.: 1

Ficha de Anotações e Atualizações da Carteira de Trabalho e Previdência Social

Período: 01/2003 a 12/2004

Portaria 608 MTE, de 10-08-2000 (DOU de 18-11-2000)

23/07/2004
22:41**Empregador****Razão Social:** Demonstra S/A - Filial RJ**Nome Fantasia:** Filial RJ**Número CNPJ:** 80.680.093/0002-62**Atividade IBGE:** 0017710 -**Endereço:** Av. Vieira Souto 345**Bairro:** IPANEMA**Município:** RIO DE JANEIRO**CEP:** 22.470-123**Telefone:** (047) 326-9900**Colaborador:** 2 - Marco Antônio da Silva**CTPS/Série/UF:** 001678454 - 00231 - SC**Cargo:** 18 - Embalador**Admissão:** 01/01/1999**Demissão:** 00/00/0000**CBO:** 784110**Beneficiários**

Número	Nome	Data Nascimento	Parentesco
01	Marco Antônio da Silva Filho	12/02/1998	Filho
02	Maria Marta da Silva	29/07/1961	Conjuge

Valores Sindicais

Sindicato	Nome	Competência	Mensalidade	Contrib. Sind.
0001	Sind. Indústria Blumenau	03/2003	0,00	58,42
0001	Sind. Indústria Blumenau	03/2004	0,00	133,08

Salários

Alteração	Salário	Complemento	%	T. Salário	Motivo	Estrutura	Classe	Nível	% Aumento
05/05/2003	1.696,2000	0,0000	0,00	1	010 - Promoção Salarial (CS)	001	B	1	0,00

Afastamentos

Início	Final	Situação	Descrição
15/08/2003	15/08/2003	14	Lic.Médica - 15 Dias
20/08/2003	29/08/2003	21	Férias Gozadas já Adiantadas
10/10/2003	21/12/2003	04	Acidente Trabalho
02/05/2004	16/05/2004	99	Prêmio Assiduidade

Períodos de Férias

Início Período	Fim Período	Saldo	Dias Direito	Dias Afastamento	Situação
01/01/2003	31/12/2003	27,50	27,50	58,00	0 Aberto
01/01/2004	31/12/2004	10,00-	20,00	0,00	0 Aberto
Início Férias	Fim Férias	Dias Férias	Dias Abono	Tipo das Férias	
01/09/2004	30/09/2004	30,00	0,00	N Normais	

Cargos

Alteração	Cargo	Descrição	CBO	Motivo	Descrição
05/05/2003	13	Analista Financeiro	9130	002	Promoção

Filiais

Alteração	Empresa	Filial	Nome Filial	Novo Cadastro
01/05/2004	0001	0002	Filial RJ	2

Estabilidades

Início	Final	Tipo	Descrição
21/12/2003	19/12/2004	02	Acidente Trabalho

Assinatura do Empregador
ou Representante Legal

RECIBO

Recebi da empresa Demonstra Ind.& Com.Têxtil S/A
de acordo com a portaria 628/2000.

a Ficha de Anotações e Atualização da CTPS do período 01/01/2003 a 01/12/2004

RIO DE JANEIRO, 23 de Julho de 2004.

Marco Antônio da Silva

Ficha de Registro

O artigo 41 da CLT: *“Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico”*.

No momento em que o empregado começa a prestar serviço, deve ser feito o registro. Este pode ser feito em fichas ou livro, ou através do computador, em meio eletrônico. O registro eletrônico foi regulamentado pela Portaria 1.121, de 8-11-95, devendo ser protocolado na DRT, um memorial descritivo do sistema, que não depende de autorização prévia para ser implantado.

As fichas registro ou livro, quando não utilizado o meio eletrônico, devem ser adquiridos em papelaria e não mais precisam ser autenticados na DRT, deverá haver um termo de abertura, que deve ser datilografado na 1ª ficha. O prazo para o registro do empregado é de 48 horas, conforme artigo 29 da CLT.

A seguir um modelo de Ficha Registro eletrônica gerado pelo sistema Rubi de Administração de Pessoal, da empresa Senior Sistemas Ltda de Blumenau.

0001 - Demonstra Ind.& Com.Têxtil S/A

Pág.: 1

Registro de Empregados

Portaria 608 MTE, de 10-08-2000 (DOU de 18-11-2000)

23/07/2004
23:14

Nome: 2 - Marco Antônio da Silva

Empregador

Razão Social: Demonstra S/A - Matriz

Nome Fantasia: Matriz S/A

Número CNPJ: 80.680.093/0001-81

Atividade IBGE: 0017710 -

Endereço: Rua XV de Novembro, 450

Bairro: ITUUP. NORTE

Município: 42.02404 - BLUMENAU

CEP: 89.012-000

SC

**Colaborador**

Filiação Pai:

Mãe:

Data Nascimento: 10/03/1973

Naturalidade: JOACABA

SC

Nacionalidade: 10 - Brasileiro

Sexo: M - Masculino

Endereço: Rua São Paulo

9844

Bairro:

Município: BLUMENAU

SC

CEP: 89.012-000

Telefone: (047) 326-9900

C.P.F.: 080.238.240-15

Nr./Orgão/UF RG:

CTPS/Série/UF: 001678454 -

-00231 - SC

Exp.: 00/00/0000

PIS/PASEP: 108.33563.72.3

Cadastramento: 00/00/0000

Exp.: 15/01/1988

Grau Instrução: 09 - Superior Completo

Habilit.Profissional: 000 -

Cons. Regional:

Reg.Cons.Regional:

Estrangeiro

Ano Chegada:

Tipo Visto:

Nr. Carteira RNE:

Validade:

Nr/Serie Ct. Trab.:

Expedição:

Contrato

Data Inclusão: 17/02/2001

Hora Inclusão: 13:54

Nr. Ficha Registro: 000000015

Data Admissão: 01/01/1999

Data da Opção: 01/01/1999

Banco FGTS: 104 - CAIXA E FEDERAL

Agencia FGTS: 00411 - Centro

Conta FGTS: 00000000000

Cargo: 18 Embalador

CBO: 97155

Salário/Cpl. Sal. 7,71 0,00

Tip. Salário: 2 - Horista

Período Pagto: M - Mensal

% Insalubridade: 0,00

% Periculosidade: 0,00

Local: 1.03.01.02 Embalagem

Escala: 0001 800-1200-1330-1800/Hor.Rígido

Jornada de Trabalho: 08:00 às 12:00 - 13:30 às 18:00

DSR: Domingo

Ult. Exa. Médico: 00/00/0000

Prox. Exa Médico: 00/00/0000

Data Desligamento: 00/00/0000

Causa:

Beneficiários

Número	Nome	Data Nascimento	Parentesco
01	Marco Antônio da Silva Filho	12/02/1998	Filho
02	Maria Marta da Silva	29/07/1961	Conjuge

Períodos

Início Período	Fim Período	Saldo	Dias Direito	Dias Afastamento	Situação
01/01/2004	31/12/2004	10,00-	20,00	0,00	0 Aberto
Início Férias	Fim Férias	Dias Férias	Dias Abono	Tipo das Férias	
01/09/2004	30/09/2004	30,00	0,00	N Normais	

Estabilidade

Início	Final	Tipo	Descrição
21/12/2003	19/12/2004	02	Acidente Trabalho

Demais Documentos Necessários à Admissão

Para fins de salário família (Lei.9.876/99 e IN 95 de 07-10-2003 DOU 14-10-2003).

- a) Certidão de nascimento ou adoção dos filhos e enteados até 14 anos de idade, anotar Ficha Salário Família;
- b) Atestado Médico do SUS, de dependente inválido;
- c) Cartão da Vacinação dos filhos dos empregados com idade até 7 anos, com apresentação no mês de novembro de cada ano, do atestado de vacinação obrigatória. Se no período de suspensão o empregado comprovar que já havia aplicado as vacinas, ou venha a aplicá-la mesmo que fora do prazo, o empregador deverá pagar os valores de salário família suspensos.
- d) A partir dos 7 anos de idade o empregado deverá apresentar comprovante de frequência escolar nos meses de maio e novembro, sob pena de suspensão do pagamento do salário família. Se no período de suspensão o empregado comprovar a frequência escolar do filho, o empregador deverá pagar os valores de salário família suspensos, do contrário, apenas pagará do período em que a criança retornar a frequentar a escola.
- e) Termo de Responsabilidade (modelo oficial), onde constam seus dependentes, e compromete-se a comunicar a empresa qualquer ocorrência em relação aos dependentes.

FICHA DE SALÁRIO-FAMÍLIA

Empresa :
CNPJ :

Empregado :
CTPS :
Admissão :

RELAÇÃO DE FILHOS

<u>Nome Filho</u>	<u>Nascto</u>	<u>Local</u>	<u>Certidão</u>	
<u>Registro</u>	<u>Livro</u>	<u>Folha</u>	<u>Cartório</u>	
			<u>Baixa</u>	<u>Visto</u>

[Cidade] , / / .

(Nome e Cargo do empregado)

TERMO DE RESPONSABILIDADE

(Concessão de Salário Família - Portaria MPAS-3.040/1982)

Empresa :

CNPJ :

Segurado :

RG :

CTPS :

Nome filho

Nascimento

Pelo presente TERMO DE RESPONSABILIDADE, declaro estar ciente de que deverei comunicar de imediato a ocorrência dos seguintes fatos, que determinam a perda do direito ao salário família.

- OBITO DE FILHO
- CESSAÇÃO INVALIDEZ DE FILHO INVÁLIDO
- SENTENÇA JUDICIAL PARA PAGAMENTO A OUTREM

Estou ciente, ainda, de que a falta de cumprimento do compromisso ora assumido, além de obrigar a devolução das importâncias recebidas indevidamente, sujeitar-me-á às penalidades previstas no art. 171 do Código Penal e à rescisão do contrato de trabalho, por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT.

[Cidade] , ____/____/____.

(Nome Empregado e Cargo)

Para fins de Imposto de Renda na Fonte

a) CPF, será anotado para fins de preenchimento futuro da Dirf e Declaração de Rendimentos Anuais;

- b) Declaração de Dependentes, para fins de retenção do Imposto de Renda na Fonte. Os dados contidos nessa declaração serão de inteira responsabilidade do empregado.
- c) Quem pode ser considerado dependente para fins de IRF:
- Filhos(as) até 21 anos ou 24 anos-se universitários, sem trabalho.
 - Cônjuge ou companheiro(a) sem renda, sem trabalho.
 - Menor sob guarda judicial.
 - Pais, irmãos, incapacitados para o trabalho e/ou sem renda.

DECLARAÇÃO DE DEPENDENTES PARA I.RENDA

Empresa:

Endereço:

CNPJ:

Empregado :

CPF :

CTPS :

Em obediência à legislação do Imposto de Renda, declaro pela presente que tenho como encargo de família, as pessoas abaixo relacionadas:

Nome Dependente	Parentesco	Nascimento
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

Declaro sob as penas da lei, que as informações aqui prestadas são verdadeiras e de minha inteira responsabilidade, não cabendo a V.Sas.(fonte pagadora) qualquer responsabilidade perante a fiscalização.

[Cidade] , de .

(Nome e Cargo do Empregado)

(Cônjuge)

PIS – Programa de Integração Social

A empresa deve verificar na admissão se o empregado já possui cadastro no PIS.

Nas carteiras novas o PIS já vem impresso, porém, a primeira empresa que o registrar, deverá preencher e enviar o formulário do Pis, da mesma forma, para oficializar o CNPJ do primeiro emprego na Caixa.

Se for primeiro emprego e a CTPS não apresentar o número do PIS, providenciar o seu cadastramento junto à Caixa Econômica Federal em formulário próprio (modelo a seguir). Para os aposentados que levantaram o Pis e retornaram ao trabalho, prevalece o número de antes.

A partir do 5º ano de cadastramento e através das informações da Rais – Relação Anual de Informações Sociais – fornecida pelas empresas ao Ministério do Trabalho, será verificado quem terá direito ao Abono Anual do PIS no valor de um salário mínimo.

Contribuição Sindical

Verificar na carteira de trabalho, se o empregado já contribuiu no ano da admissão para o sindicato da sua categoria profissional, no emprego anterior. Caso já tenha contribuído, anotar na ficha de registro de empregados, se não contribuiu efetuar o desconto no mês subsequente ao da admissão. Artigo 582 CLT.

Acordo de Compensação de Horário de Sábado

Compensar horas de trabalho significa acrescer à jornada contratada relativa aos demais dias da semana, as horas reduzidas ou suprimidas do dia a ser compensado (art. 59 CLT).

Prever a possibilidade de compensação do sábado na convenção Coletiva, independente da existência do Banco de Horas. A compensação de horas exige acordo escrito entre empregador e empregado e ainda acordo/convenção coletiva de trabalho.

ACORDO COMPENSAÇÃO DE HORAS

Pelo presente Acordo de Trabalho, celebrado entre a Empresa
..... CNPJ.....
Sita à
e seu Empregado.....Cargo.....
.....CTPS.....Série fica estipulado o seguinte :

I - Que o horário de trabalho será prorrogado por mais
minutos de trabalho, a título de compensação do horário de sábado, do
qual, em consequência, ficará dispensado ou terá seu horário de tra-
balho diminuído;

II - Que o presente acordo poderá ser rescindido entre as partes,
mediante simples notificação por escrito da parte interessada, passando
a prevalecer o horário normal, aos sábados;

III - O horário de trabalho, face à compensação do presente acordo,
será o seguinte:

2ª a 6ª feira :

Sábado :

O presente acordo vigorará por tempo indeterminado.

E por estarem ambas as partes assim acordadas, firmam o presente
em duas vias de igual teor e para os mesmos fins, perante duas
testemunhas.

	[Cidade] , de de .	
	Empresa : (Carimbo e Assinatura)	
	Empregado : (Nome e Assinatura)	
Testemunhas :	_____	_____
	CPF : _____	CPF : _____

Vale-Transporte

É direito do empregado optar pelo recebimento de vales-transporte, declarando os meios que utiliza, para uso exclusivo no trajeto residência-trabalho-residência.

Quando não optar por este benefício, a empresa deve solicitar sua assinatura em uma declaração de renúncia, para não ser apontada como descumpridora desta obrigação. Lei 7418/85 e Decreto nº 95.247/87 — art. 7º e 8º.

- Solicitar aos empregados que assinem um recibo no valor total dos vales entregues.
- No final do mês, por ocasião da elaboração da folha de pagamento, calcular o valor de 6% do salário-base dos empregados (não entram horas extras ou quaisquer outros adicionais), comparar com o valor total dos vales entregues, descontando o valor limitado ao 6%.
- A lei orienta que, se houver faltas, os vales não utilizados sejam devolvidos pelo trabalhador. A empresa então, deve efetuar o desconto apenas dos vales utilizados, até o limite de 6%.

DECLARAÇÃO DE DESLOCAMENTO PARA O VALE-TRANSPORTE			
À			
(Nome Empresa)			
CNPJ :			
De conformidade com o Decreto 95.247, que regulamenta a Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a alteração dada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, declaro meu endereço atual:			
Rua :			
Bairro :			
Cidade :		UF :	
e que uso os meios de transporte abaixo para o deslocamento Residência/ Trabalho/Residência.			
Linha Utilizada	Valor Passagem	Qtde PASSES	Valor Diário

Total Diário (Ida/Volta) →			

(Nome Empregado)			
CPF: _____			

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO			
Autorizo o desconto até o limite de 6% (seis por cento) do meu salário para participar como beneficiário do Programa Vale Transporte, comprometendo-me ainda a utilização desse benefício exclusivamente ao efeito deslocamento Residência - Trabalho e vice-versa, sujeitando-me às penalidades previstas em lei.			

[Cidade] , de de .
(Nome Empregado)
CPF:

DECLARAÇÃO DE RENÚNCIA DO VALE TRANSPORTE

À
(Nome Empresa)
CNPJ:

Declaro para os devidos fins, que não pretendo fazer uso do Programa Vale Transporte, instituído em lei, e portanto, renuncio a este benefício.

[Cidade], de de .

(Nome do Empregado)

CPF :

Endereço:

Autorização de Descontos

A empresa que efetuar descontos aleatórios em folha de pagamento, deve emitir Declaração de Autorização de Descontos, mencionando quais os descontos em folha foram autorizados pelo empregado. Desta forma, ficará descaracterizada a “apropriação indébita” de valores e poderá ser argüida em defesa, no caso de reclamações trabalhistas em relação ao Art. 462 da CLT. Jurisprudência: Súmula 342 do TST.

AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

À
Empresa :
Endereço: CNPJ :

Autorizo descontarem mensalmente e por tempo indeterminado, dos meus vencimentos, as importâncias relativas aos itens assinalados com **Sim**.

De acordo Identificação do desconto

- Mensalidade de sócio do sindicato.
- Contribuição (mensalidade) a favor da associação.
- Desconto minha inclusão e/ou dependentes no Seguro de Vida.
- Desconto de 20% do Vale Refeição fornecido pela Empregadora.
- Vale transporte na forma prevista no D.L. 95.247/1987.
- Ligações Telefônicas.

----- Compras efetuadas em lojas conveniadas.
----- Compras efetuadas em supermercados conveniados.
----- Compras efetuadas em farmácias conveniadas.

[Cidade] , de .

(Nome Empregado)

CPF :

Caged - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

- Incluir o admitido no Caged. O Caged, instituído pela Lei 4923, de 23-12-65 (DOU 29-12-65) consiste no registro no Ministério do Trabalho das admissões, demissões e transferências entre filiais, de empregados nas empresas abrangidas pela CLT.
- O Caged somente será enviado nos meses em que houver movimentação de empregados. Gerado em arquivo, enviado via internet, através do CagedWeb ou CagedNet. Data de envio até o dia 7 do mês seguinte. A Portaria 235/2003 de 17-3-2003 retirou a possibilidade de envio pelo correio.
- No Caged constarão o número de empregados no primeiro e no último dia do mês, e informações relativas aos empregados movimentados, tais como: número do Pis, CTPS, CBO do cargo, deficiente físico, tipo de vínculo trabalhista, escolaridade, raça/cor, horas semana de trabalho, remuneração mensal, motivos de entrada ou de saída do estabelecimento.
- A cópia do arquivo, o recibo de entrega e o Extrato da Movimentação Processada devem ser mantidos no estabelecimento por 36 meses a contar da data do envio.

Extrato de Movimentação = disponível no site www.mte.gov.br após o dia 20 de cada mês. Portaria 235/2003 de 17-3-2003.

JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO

O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal orienta que a duração do trabalho normal não poderá ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não superior a duas horas, segundo art.59 da CLT.

Cartão de ponto, livro ou sistema eletrônico

Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (art.74, par.2º da CLT com alterações dadas pela Lei nº 7855/89).

Boletim IOB 32 – 2ª semana de agosto 2001 = comenta em seu item 4.1 página 2, que não há a necessidade de marcar o período de intervalo para refeição e repouso no ponto, e esclarece que esse artigo apenas orienta que deve estar pré-assinalado o horário de intervalo no cartão de ponto. Mas, há controvérsia quanto a este entendimento de não marcação do ponto nos intervalos, principalmente na Justiça do Trabalho.

Melhor providenciar cláusula em Acordo Sindical para oficializar a dispensa do registro do intervalo para refeição e descanso no registro de ponto, deixando claro que se o empregado não cumprir o intervalo deverá registrar a hora extra.

Exemplo de cláusula de convenção coletiva para dispensa do registro de intervalo:

“ Cláusula 20. CARTÃO PONTO

É obrigatória a utilização, pelas empresas, do livro ponto, cartão ponto mecanizado ou outra forma de registro de entradas e saídas de seus empregados.

Parágrafo Primeiro - Quando o empregado não tiver que deixar as dependências da empresa, no horário de intervalo para descanso / refeição, será facultado às empresas implantarem a isenção da marcação de ponto no início e / ou término do referido intervalo.

Parágrafo Segundo - As empresas poderão ter outra forma de controle de frequência para ocupantes de cargo de chefia, de nível superior e / ou em cargos de confiança, dispensando-os da marcação do livro de ponto, do cartão mecanizado ou outra forma de registro. “

Convenção Coletiva da Fetiesc – SC - maio 2005/2006. <http://www.fetiesc.org.br/juridico/plastico.html>.

Serviço externo - Ficha, papeleta ou registro de ponto

Quando a jornada for executada integralmente fora do estabelecimento do empregador, o horário de trabalho constará também de ficha, papeleta ou registro de ponto, que ficará em poder do empregado, conforme parágrafo único do artigo 13 da Portaria nº 3626, de 13-11-91. Junta-se esta papeleta ao cartão de ponto do mês, para justificar os horários do trabalho externo.

Compensação - Banco de Horas

Lei 9.601/98 e a MP 1.709/98 alteraram o parágrafo 2º e 3º do artigo 59 da CLT, determinando: “*Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de convenção ou acordo coletivo de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias*”.

52 semanas x 44 h = 2.288 horas/ano

Acordo de Compensação de Horário de Sábado

Compensar horas de trabalho significa acrescer à jornada contratada relativa aos demais dias da semana, as horas reduzidas ou suprimidas do dia a ser compensado (art. 59 CLT).

Há entendimento de que este tipo de compensação não se enquadra no Banco de Horas, e por isto continua sendo válido o acordo individual. O ideal é prever a possibilidade de compensação do sábado na Convenção Coletiva ou em Acordo Coletivo, independente da existência do Banco de Horas.

Tolerâncias de minutos na entrada e na saída do trabalho

A Lei 10.243 de 19-6-2001, alterou o artigo 58 da CLT, em seu parágrafo primeiro:

“Não serão descontados nem computados como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.”

No parágrafo segundo: “O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.”

Dispensados de Controle de Ponto: Não se compreendem no regime “Da Duração do Trabalho”, conforme preceitua o artigo 62 da CLT:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência social e no registro de empregados;

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

Parágrafo Único: ...” Orienta que deve haver 40% de gratificação de função nestes casos do item II.

Períodos de Descanso

Intervalo Entre Jornadas

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso.

Todo empregado tem direito a um descanso semanal de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

“O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho”. (Artigo 68 CLT e Lei 605/49)

Intervalo Intra-Jornada

Artigo 71 da CLT prevê os intervalos para alimentação e repouso.

- Em jornada de 4 horas não há descanso para refeição.
- De mais de 4 horas e menos de 6 horas, descanso de 15 minutos, não remunerados.
- De mais de 6 horas, descanso de 1 a 2 horas, não remunerados.

Este descanso pode ser reduzido, mediante autorização do Ministro do Trabalho, publicado em diário Oficial da União, ou aumentado, através de acordo escrito com o empregado e anuência do sindicato.

→ Quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido pelo empregador, o período correspondente deverá ser remunerado com acréscimo, de no mínimo de 50% - Lei 8.923 de 27-7-94.

Horas Extras

Quando ocorrer prorrogação do horário, as horas que excedem do máximo legal ou contratual, da jornada diária ou semanal, deverão ser pagas como extras com acréscimo mínimo de 50% sobre a remuneração normal. Se for noturna pagar também o adicional noturno. Salvo acordo Banco de Horas. O limite máximo é de duas horas diárias, salvo necessidade imperiosa em que poderá ser de 4 horas .

Trabalho Extraordinário da Mulher e do Menor

Mulher

A Constituição Federal, por seu art.5º, inciso I e art. 7º, inciso XXX, veda quaisquer restrições ao serviço da mulher que, desta forma, poderá trabalhar em horário extraordinário e em serviço noturno, exceto quando menor. Quanto às normas de proteção à maternidade e outras peculiaridades à condição da mulher, continuam sendo observadas.

Menor

O menor não pode trabalhar além de oito horas normais, sendo proibida a prorrogação diária do trabalho, contratualmente. Poderá, contudo, haver prorrogação contratual, ou por acordo, quando o excesso de um dia vise a compensar o não trabalho em outro dia. Não há, aqui, pelo período extraordinário de compensação, nenhum adicional ou percentagem.

Poderá trabalhar extraordinariamente em caso de força maior, com limite máximo de doze horas diárias e acréscimo de 50% na prorrogação. Esta prorrogação deverá ser comunicada por escrito à Autoridade competente em 48 horas.

Supressão das horas extras

Observar o enunciado TST 291 em revisão ao Enunciado 76: *“A supressão pelo empregador, do serviço suplementar, prestado com habitualidade, durante pelo menos um ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares, efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão”*.

Atividades de processamento eletrônico (digitadores)

Para os empregados em atividades de processamento eletrônico de dados (digitadores, compositores, etc) não deve ser excedido o limite máximo de 5 (cinco) horas de trabalho; para cada 50 minutos trabalhados, uma pausa de 10 minutos, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme -Portaria nº 3.751, de 23-11-90, Norma Regulamentadora nº 17, Ergonomia, item 17.6.4.

Turnos Ininterruptos

O artigo 7º inciso XIV da CF, preceitua: *“Jornada de seis horas para o trabalho, realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”*.

Conceitua-se trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, aquele que submete o trabalhador a horários de trabalho variados a cada período (semana, quinzena, etc). Determina a Instrução Normativa nº 01 de 12-10-88 (DOU 21-10-88):

“A referida jornada depende da ocorrência do concomitante de vários fatores:

- a) existência de turnos. Isso significa que a empresa mantém uma ordem ou alternância dos horários de trabalho prestado em revezamento;*
- b) que os turnos sejam de revezamento. Isto é, que os turnos se revezem, não sejam fixos.*
- c) que o revezamento seja ininterrupto. Há continuidade no período de 24 horas, independente de haver ou não, trabalho aos domingos”.*

Trabalho Noturno

O artigo 73 da CLT estabelece o período noturno como sendo entre 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, na atividade urbana. A hora noturna tem 52,30 minutos, que equivale a aplicar o índice de 1,142857 a cada hora relógio trabalhada. O adicional noturno é de no mínimo, 20% sobre as horas trabalhadas.

Para perfazer a jornada de 44 horas semanais noturnas, a semana poderá ter cinco dias com horário das 22 às 5 h e um dia iniciando às 22:30 até as 5:00, ambos com intervalo de 30 minutos. Vejamos:

5 dias x 6,50 h x 60 min : 52,50 min not =	37,14 horas	(ou 5d x 6,5h x 1,142857)
1 dia x 6,0 h x 60 min : 52,50 min not =	+ 6,86 horas	(ou 1d x 6,0h x 1,142857)
Total horas semanais..... =		44,00 horas

A transferência do empregado para horário diurno implica a perda do direito ao adicional noturno.

Ao trabalhador Rural, de acordo com o artigo 7º da Lei 5.889 de 8-6-1973 (DOU 11-6-73), é considerado noturno o trabalho executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. O acréscimo será de 25% sobre a remuneração normal.

Enunciado 60 TST – “O adicional noturno pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos”.

Quadros de Horários

Portaria nº 3626, de 13-11-91, artigo 13, “a empresa que adotar registros manuais, mecânicos ou eletrônicos individualizados de controle de horário de trabalho, contendo hora de entrada e saída, bem como a pré-assinalação do período de repouso ou alimentação, fica dispensada do uso de quadro de horário”.

Portanto se a empresa utilizar cartão ponto ou crachá com os horários impressos estará dispensada do quadro de horário.

Segundo o artigo 74 da CLT, as empresas devem afixar em lugar bem visível o quadro de horário expedido pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social, conforme modelo adotado pela Portaria nº 576, de 06-01-41. São três os modelos oficiais: de menores, de adultos, com horário idêntico, e com horário diverso.

Assinatura no Cartão de Ponto

Em geral a assinatura garante às partes a confiabilidade das informações, porém, outras formas de controle podem substituir a assinatura, como por exemplo, junto ao envelope de pagamento, listar as batidas de ponto eletrônico.

Assim, cópia fica com a empresa, tendo a outra com o empregado, impedindo que o empregador possa adulterar as informações mais tarde. A jurisprudência apresenta respaldo na ausência de assinatura do cartão de ponto.

“ TRT-SP: cartão de ponto sem assinatura é válido

Para os juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP), não é necessário que o cartão de ponto esteja assinado para ter validade. Com base neste entendimento, a turma negou pedido de horas extras a uma reclamante que questionava o controle de jornada de trabalho efetuado por cartões de ponto sem a sua assinatura.

Uma ex-empregada de um bar em Guarulhos ingressou com ação na 2ª Vara do Trabalho de Guarulhos (SP) pedindo o pagamento de horas extras alegando que sua jornada de trabalho era superior às 8 horas diárias previstas no contrato de trabalho. A vara entendeu que a reclamante não conseguiu provar a afirmação e negou o pedido. A ex-empregada recorreu da sentença ao TRT-SP rebatendo a validade de cartões de ponto sem a sua assinatura.

De acordo com o Juiz Sérgio Pinto Martins, relator do Recurso Ordinário, "a lei não exige que os cartões de ponto estejam assinados para ter validade. Não é condição para validade do ato jurídico. Assim, são válidos, mesmo não assinados".

Para o juiz relator, a prova da jornada de trabalho é do autor da ação, nos termos do artigo 818 da CLT por se tratar de fato constitutivo do seu direito (art. 333, I, do CPC). "Não basta serem feitas meras alegações", explicou.

"O ordinário se presume e o extraordinário deve ser provado. O normal é trabalhar 8 horas por dia. O anormal, prestar serviços em horas extras, deve ser provado pelo empregado", concluiu o Juiz Pinto Martins.

A 2ª Turma acompanhou o voto do relator por unanimidade e negou o pagamento de horas extras à reclamante. RO 02355.2000.312.02.00-5. Fonte: Revista **Consultor Jurídico**, 29 de dezembro de 2004."

Trocas de Horário

As trocas de horário em determinado dia, são permitidas legalmente, desde que ajustadas entre as partes. Se irá compensar estas horas em vários dias, há a necessidade de constar em convenção ou acordo coletivo, a hipótese de compensação de horários em dias diferentes, para que não pague o adicional de extra.

O modelo a seguir pode ser utilizado quando o empregado é que solicita a alteração de horário. Cópia desta Troca devidamente assinada, ficará guardada no seu prontuário por 5 anos.

Troca de Horário	
<p>Considerando que o empregado _____, por motivo de _____ está impossibilitado de trabalhar no dia ____/____/____ de ____ às ____ horas, fica acertada a seguinte alteração de horário: _____.</p> <p>E por estarem de comum acordo, assinam o presente.</p> <p>(Cidade), ____ de _____ de ____.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> <div style="width: 45%;">Assinatura Empregado</div> <div style="width: 45%;">Assinatura Empregador/Preposto</div> </div>	

Resumo

Jornada	Descanso Intra	Descanso Entre	Hs Suplementares	Desc.Semanal
Até 4 hs	-	11 hs	Máximo 2 hs	24 hs consecutivas
Até 6 hs	15 minutos	11 hs	Máximo 2 hs	24 hs “
Até 8 hs	De 1 a 2 hs	11 hs	Máximo 2 hs	24 hs “

- Horas semanais: máximo de 44 horas, exceto sob regime de compensação de horários previsto em acordo/convenção coletiva, em que este máximo deverá ser verificado a cada período de 1 ano.
- Horas dia: no máximo 10, para jornada de 8 h, acréscimo de 2h para menos de 8h.
- Os períodos de descanso não serão remunerados, somente as horas de DSR.

- Horas noturnas devem ser remuneradas com 20% a mais.
- Horas extras devem ter no mínimo 50% a mais na remuneração.
- Até 5 minutos antes e depois da jornada, não são consideradas extras ou atrasos/faltas, até um máximo de 10 minutos diários.

Faltas e Afastamentos

Faltas e atrasos - Quando o empregado, sem motivo justificado, faltar ou chegar atrasado ao trabalho, o empregador poderá descontar-lhe do salário, quantia correspondente à falta; poderá descontar, inclusive o repouso semanal, quando o empregado não cumprir integralmente seu horário de trabalho na semana anterior.

Falta de Serviço – quando empregador e empregado combinam a sua ausência por falta de serviço, somente as horas do dia serão perdidas, não prejudicando nenhum outro direito, inclusive o DSR. Documentar por escrito, com assinaturas.

Faltas Legais - O artigo 473 da CLT estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário ou do repouso semanal:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (dias) consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (entende-se aqui os 5 (cinco) dias da paternidade, previsto na Constituição Federal de 1988).

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei 4.375, de 17 de agosto de 1964

VII - Nos dias em que estiver prestando prova vestibular para ingresso em escola de ensino superior.

VIII - – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo."

Atestado médico - O artigo 60 da Lei 8213, determina à empresa o pagamento dos primeiros 15 dias de licença médica. A doença será comprovada mediante atestado fornecido por médico.

O Decreto 3.048/99 no seu art.75, orienta: "Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário" .

- Se concedido novo benefício decorrente da mesma doença dentro de sessenta dias contados da cessação do benefício anterior, a empresa fica desobrigada do pagamento relativo aos quinze primeiros dias de afastamento, prorrogando-se o benefício anterior e descontando-se os dias trabalhados, se for o caso.

- Se não completar os 15 dias, o segurado fará jus ao auxílio-doença a partir do dia seguinte ao que completar o 15º dia considerando os dias anteriores nesta contagem. Decreto 4729 de 9-6-2003. IN-INSS 118/2005.

Licença Maternidade - Corresponde a 120 dias pagos à segurada gestante, quando de nascimento do filho ou, 14 dias no caso de aborto não-criminoso (art.395 CLT). Pagos na empresa.

Na adoção de filhos até 1 ano 120 dias; até 4 anos 60 dias; e até 8 anos 30 dias de maternidade. A adoção e a empresária recebem o salário maternidade diretamente do INSS.

Válido para empregadas, empresárias, autônomas e facultativas.

Licença Serviço Militar - Corresponde ao período requisitado pelo Exército, Marinha ou Aeronáutica a ser cumprido pelo empregado, de acordo com a lei que a instituiu. Não é pago pelo empregador, porém, o recolhimento de FGTS, 8% + 0,5% Contribuição Social sobre a base do que seria a sua remuneração mensal, depositar mensalmente e também no 13º salário. As datas de saída e retorno, devem ser anotadas na ficha registro e carteira de trabalho do empregado. O retorno ao trabalho fica garantido se ocorrer dentro dos 30 dias após a baixa.

Auxílio-Doença Previdenciário - Se afastar por motivo de doença, por mais de 15 dias, o pagamento será efetuado a cargo do INSS. Preencher o requerimento de benefício a ser entregue ao INSS. Aos demais segurados, o auxílio doença inicia no primeiro dia de afastamento e enquanto durar a incapacidade de retornar ao trabalho.

Auxílio-Doença Acidentário – Os primeiros 15 dias do acidente são pagos pelo empregador, a partir de então, fica o pagamento a cargo do INSS. O recolhimento do FGTS mensal deve continuar a ser efetuado pelo empregador.

Deve ser preenchida a **CAT** — Comunicação Acidente Trabalho, em quatro vias.

Preencher requerimento benefício ao INSS.

Descanso Semanal Remunerado

A Lei 605 de 5-1-49 e Decretos 27.048 de 12-8-49 e 28.066 de 27-4-50 dispõem sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.

Todo empregado tem assegurado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, que coincidirá preferentemente, com o domingo.

Empresas autorizadas, Decreto 27.048/49, a trabalhar em dias de repouso, exige-se escala de revezamento, pois a cada sete semanas de trabalho, o empregado deve usufruir um domingo de folga.

Para o comércio em geral, a folga deve recair em um domingo a cada quatro semanas.

Para que o empregado faça jus a esse descanso, terá que cumprir integralmente o horário de trabalho, sem faltas nem atrasos, nem saídas antecipadas ou suspensão disciplinar na semana anterior.

Constituem motivos justificados para o não comparecimento do empregado ao serviço não lhe prejudicando o direito à remuneração do repouso:

- a) férias;
- b) dois dias consecutivos por motivo de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que vive sob dependência econômica do empregado, desde que registrada na carteira;
- c) três dias consecutivos em virtude de casamento (civil);
- d) cinco dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, para o pai;
- f) dois dias para alistamento eleitoral;
- g) um dia em cada ano de serviço, para doação voluntária de sangue;
- g) nos dias em que estiver prestando prova vestibular para ingresso em escola de ensino superior.
- h) as saídas, durante o expediente e os atrasos, para comparecimento necessário à Justiça, quer como testemunha ou reclamante, são pagas, ainda que a lide seja contra outra empresa.
- i) o jurado recebe o salário normal pelo tempo em que se mantiver ausente, no júri;
- j) afastamento para cumprir exigência do Serviço Militar;
- k) alistamento militar;
- l) a greve declarada lícita e procedente pela Justiça;
- m) faltas ao trabalho, justificadas a critério do empregador;
- n) período de salário maternidade ou aborto;
- o) afastamento por motivo de doença ou acidente trabalho;

Outras observações sobre o repouso remunerado

A remuneração dos repouso semanais e feriados inclui horas extras habituais, isto é, repetidas; (Lei 7.415/85)

- Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado que recaírem no mesmo dia;

Cálculo do Repouso Remunerado – Exemplos

Para os empregados mensalistas, o repouso remunerado já está incluído no valor do salário mensal, baseado no seu salário fixo, razão pela qual a parcela variável deverá ser calculada à parte.

a) Comissões

Súmula 27 TST “É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias de feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.”

- Valor das comissões recebidas em setembro/xx = R\$ 846,00

- Dias trabalhados = 24 dias

- Dias de repouso = 6 dias

Valor do repouso remunerado: $846,00 : 24 \times 6 = \text{R\$ } 211,50$

- Outra forma de cálculo: 6 dias de repouso : 24 dias de trabalho = 25%

Valor do repouso remunerado: $846,00 \times 25 \% = \text{R\$ } 211,50$

b) Horas extras

Enunciado 172 - TST “*Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.*” Referido cálculo será feito pelo número total de horas extras realizadas no mês multiplicado pelo valor hora, acrescido do adicional de no mínimo 50%. O resultado obtido deverá ser dividido pelo número de dias úteis e multiplicado pelo número de domingos e feriados do mês.

Empregado mensalista com salário de R\$ 485,00.

Horas extras efetuadas no mês: 16 horas com adicional de 50%

Salário mensal : 220 = valor hora = $485,00 : 220 = 2,2045$ por hora

Valor hora x 50% = hora extra c/ acréscimo = $2,20 \times 50\% = 3,3067$

Cálculo Horas Extras = $3,3067 \times 16 \text{ horas} = \text{R\$ } 52,90$

Cálculo Repouso s/ Horas Extras = $52,90 : 24 \text{ (dias úteis)} \times 6 \text{ (feriados/domingos)} = \text{R\$ } 13,22$

Cartão de Ponto

No cabeçalho do cartão indicar o nome, cargo, número do cadastro, Empresa com CNPJ, horário e intervalos.

- As ocorrências de cada dia, podem ser anotadas para melhor identificar o motivo da falta ou da hora extra, recuperações, trocas de horários, porém devem ser rubricadas, ao lado, por quem anotou.

Indústria Exemplo Ltda – Blumenau – SC					CNPJ: 80.680.093/0001-81				
Cartão Ponto = Janeiro/2006									
Empregado: Sílvia Silva			Cadastro: 1		Cargo: Tecelão - Horista				
Horário: 5 às 13:30 - Intervalo 9:00 às 9:30 h					Sábado: 5:00 às 9:00 h				
Marcações:					Apuração das Horas Normais e Extras:				
Dia	Entr	Saída	Entr	Saída	HND	HNN	H.DSR	H.Extr	H.Falta
01 D	DSR								
02 S	4:58	9:00	9:30	13:30					
03 T	4:57	9:00	9:30	14:00					
04 Q	4:55	9:00	9:30	13:30					
05 Q	4:57	9:00	9:30	13:28					
06 S	Falta Injustificada								
07 S	4:55	9:00							
08 D	DSR		14:30	16:30					
09 S	5:02	9:01	9:30	13:34					
10 T	4:55	9:00	9:30	13:35					
11 Q	13:30	17:30	18:00	22:00		Troca			
12 Q	5:05	9:00	9:30	13:25					
13 S	5:04	9:00	Licença	4h					
14 S	4:55	9:00							
15 D	DSR								
16 S	5:03	9:00	9:30	13:32					
17 T	5:00	9:00	9:30	13:38					
18 Q	5:45	9:00	9:30	13:33					
19 Q	5:01	9:00	9:30	13:34					
20 S	4:59	9:00	9:30	13:31					
21 S	4:55	9:00							
22 D	DSR								
23 S	4:57	9:00	9:30	13:33					
24 T	4:58	9:00	9:30	13:35					
25 Q	5:01	9:00	9:30	13:33					
26 Q	13:30	17:30	18:00	22:00		Troca			
27 S	4:57	9:00	9:30	13:33					
28 S	5:05	8:55	9:30	13:33					
29 D	DSR								
30 S	5:06	9:00	9:30	13:31					
31 T	4:56	9:00	9:30	13:33					
Total de Horas..... :									
Assinatura Empregado:									

Legenda: HND – Horas normais diurnas

HNN - Horas normais noturnas

H.DSR - Horas Descanso Semanal Remunerado H.Extr – Horas Extras diurnas e noturnas

H.Falta – Horas de Faltas/atrasos no dia

Indústria Exemplo Ltda – Blumenau – SC					CNPJ: 80.680.093/0001-81				
Cartão Ponto = Janeiro/2006									
Empregado: Margarida Nogueira					Cadastro: 2 Cargo: Supervisora - Mensalista				
Horário: 8 às 17:48 - Intervalo 12:00 às 13:00 h					Sábado: Compensado				
Marcações:					Apuração das Horas Normais e Extras:				
Dia	Entr	Saída	Entr	Saída	HND	HNN	H.DSR	H.Extr	H.Falta
01 D	DSR								
02 S	7:59	12:02	12:59	17:49					
03 T	7:58	11:59	12:59	17:50					
04 Q	7:58	12:05	12:57	17:48					
05 Q	7:59	12:01	13:00	17:47					
06 S	7:57	12:03	13:03	17:50					
07 S	Comp								
08 D	DSR								
09 S	7:55	11:58	13:01	17:46					
10 T	8:00	11:59	12:58	17:50					
11 Q	8:05	11:59	13:00	17:47					
12 Q	7:56	12:00	13:04	17:48					
13 S	7:59	12:05	13:01	17:48					
14 S	Comp								
15 D	DSR								
16 S	7:57	11:59	13:01	17:47					
17 T	8:02	11:56	12:57	17:51					
18 Q	8:00	12:03	12:57	17:48					
19 Q	7:58	12:02	13:01	17:46					
20 S	7:59	12:00	13:00	17:47					
21 S	Comp								
22 D	DSR								
23 S	7:58	11:59	12:59	17:51					
24 T	7:59	12:00	12:57	17:48					
25 Q	8:03	12:03	12:59	17:50					
26 Q	7:58	12:05	12:58	17:49					
27 S	8:01	12:01	12:59	17:45					
28 S	Comp								
29 D	DSR								
30 S	8:03	12:02	12:55	17:48					
31 T	7:56	11:59	12:57	17:49					
Total de Horas..... :									
Assinatura Empregado:									

Legenda: HND – Horas normais diurnas**H.DSR** - Horas Descanso Semanal Remunerado**H.Falta** – Horas de Faltas/atrasos no dia**HNN** - Horas normais noturnas**H.Extr** – Horas Extras diurnas e noturnas

Questões Práticas de Jornada e Horário de Trabalho

1. **A Indústria Exemplo trabalha 24 horas, em três turnos, de segunda a sábado. Um empregado solicita a troca de seu turno que é das 13:30h às 22:00h para 5:00h às 13:30h em uma 5ª feira.**
 - a. Esta troca pode ser efetuada sem ferir o texto legal vigente?
 - b. Em que situações o empregado de um turno poderia trocar para outro, sem ferir a lei?

2. **Se o empregado que deveria sair às 22:00h trabalhar até as 23:30h:**
 - a. Deverá obrigatoriamente receber o adicional noturno destas horas?
 - b. Estas poderão ser compensadas em outro dia?
 - c. Estas horas deverão ser pagas como extras noturnas? Quantas?

3. **A empresa trabalha no horário das 8:00 às 12:00 e 14:00 às 18:00h de 2ª a 6ª feira e no sábado das 8:00 às 12:00h. A partir de 1-08-2005 pretende compensar o horário de sábado no decorrer da semana, reduzindo o horário de almoço para 1h de intervalo e saindo às 17:48h de 2ª a 6ª.**
 - a. Isto é permitido legalmente?
 - b. Qual é o máximo de horas de intervalo dentro da jornada?
 - c. Qual é o mínimo de horas de intervalo dentro da jornada?
 - d. O que se faz necessário para atender esta redução e compensação de horas?

REMUNERAÇÃO

Salário: É a contraprestação pecuniária devida pelo empregador ao empregado. O valor é estabelecido no contrato individual e deve respeitar os valores mínimos estipulados em lei ou convenção coletiva.

Salário Mínimo

Fixado em lei, nacionalmente unificado, é o valor mínimo que todo empregado que presta serviços em território nacional tem que receber. Artigo 76 da CLT e inciso IV do artigo 7º da CF/88.

Para os empregados que percebem parte fixa e parte variável de salário, como os comissionados, o artigo 78 CLT e inciso VII – art. 7º da CF/88 garantem o salário-mínimo como um mínimo de remuneração.

Salário mínimo regional = Foi instituído permitindo aos Estados determinarem um salário mínimo diferente aos empregados que não possuem categoria sindical organizada.

Salário Profissional

Algumas profissões, como médicos, engenheiros foram regulamentadas através de legislação específica, sendo fixado salário profissional mínimo a estes profissionais.

Piso Salarial Categoria

Salário mínimo estabelecido em convenção ou acordo coletivos de determinadas categorias profissionais. O piso salarial ou salário normativo, pode variar de acordo com o tempo de serviço ou idade. O salário normativo não abrange os menores aprendizes, segundo o art. 80 da CLT.

Adicionais

É o acréscimo salarial decorrente de situações mais penosas em que o trabalho é prestado. Como por exemplo: horas extras, trabalho noturno, insalubre, perigoso e transferência de local de trabalho.

Adicional de Insalubridade

Conforme o disposto no art. 189 – CLT, serão consideradas atividades ou operações insalubres, aquelas que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Há três graus de insalubridade: máximo, médio e mínimo; os empregados que trabalham em condições insalubres têm assegurada a percepção de adicional respectivamente de 40%, 20% ou 10% do salário-mínimo, não importando o salário que recebem. (art.192/CLT). Enunciado TST 17 orienta o pagamento sobre o salário profissional ou da categoria.

Para minimizar uma atividade classificada como insalubre, a empresa tem a obrigação de exigir que os empregados que trabalham neste local, usem equipamentos individuais de proteção, com isto a atividade pode ter o grau diminuído ou suprimido, reduzindo-se o valor do adicional ou eliminando-o. Enunciado 80

As atividades e operações insalubres estão mencionadas na Portaria 3214 de 08-06-78, NR 15 e obedecem a normas especiais.

A Lei 7.394 de 29-10-85, deu 40% de adicional de insalubridade sobre o mínimo profissional igual a dois mínimos comuns aos técnicos em radiologia, e aos auxiliares de radiologia que trabalham com câmeras claras e escuras.

“O adicional de insalubridade, pago em caráter permanente, integra a remuneração para o cálculo de indenização”. (Enunciado 139 do TST).

Adicional de Periculosidade

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

O empregado que trabalha em condições de periculosidade recebe um adicional de 30% sobre o seu salário efetivo, não incidindo esse percentual sobre gratificações, prêmios ou participação nos lucros, mesmo contratuais. Essas atividades estão enumeradas na Port.3.214 de 08-06-78 – NR 16.

A Lei 7369/85, estendeu o adicional de periculosidade aos que trabalham permanentemente nas áreas de risco, enumerados pelo Decreto 93.412 de 14-10-86, em contato com equipamentos ou instalações elétricas. O Decreto indica as atividades que, nessas áreas, dão direito ao adicional, estabelecendo que a exposição intermitente dá direito ao adicional, em proporção às horas de perigo.

Observações sobre adicionais de insalubridade e periculosidade:

- Se o serviço é, ao mesmo tempo, insalubre e perigoso, o empregado deve optar por um dos adicionais. Se optar pela periculosidade, continuarão a ser observadas as obrigações patronais da insalubridade.
- Se o empregado reclama o adicional na justiça, nomeia-se um médico ou engenheiro do trabalho para fazer a perícia. Se a ação for procedente, o reclamante recebe adicionais de até cinco anos para trás. Durante o processo, a empresa pode dar o EPI, afastando a insalubridade; pagando o adicional até essa data, e pedindo o fim do processo, que deverá ser declarado extinto, após nova perícia.
- Se o empregado que entra em férias trabalhava em serviço insalubre ou perigoso, recebe o adicional também no período de descanso e, igualmente no 13º salário.
- A insalubridade cresce de valor com as horas extras e diminui com as faltas injustificadas sendo perdida tanto no dia de ausência como no repouso que deixa de ser remunerado.
- Em decorrência do Enunciado TST 191, a periculosidade não se aplica sobre os adicionais extra e noturno, mas tão somente sobre o salário base, a única exceção são os eletricitários: é sobre tudo.
- Se o serviço era insalubre e deixou de ser, antes do empregado ser demitido, o cálculo é proporcional ao período base de cada verba rescisória.

É proibido o trabalho do menor em serviços perigosos ou insalubres conforme quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho. Excetuam-se da proibição os menores aprendizes maiores de 16 anos, estagiários de cursos de aprendizagem, na forma da lei, desde que os locais de trabalho tenham sido previamente vistoriados e aprovados pela autoridade competente em matéria de Segurança e Medicina do Trabalho, devendo os menores serem submetidos a exame médico, semestralmente.

Equiparação Salarial

Art.461 da CLT - “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.”

Entende-se por trabalho de igual valor, o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo não for superior a dois anos.

Não prevalecerá a igualdade salarial quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, devidamente homologado pelo Ministério do Trabalho.

Redução Salarial

Uma das formas de proteção ao salário, é o princípio da sua irredutibilidade (inciso VI do art. 7º da Constituição). O salário não pode ser reduzido (salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo), não se devendo confundir reduções com adiantamentos e descontos.

Este princípio tem as suas exceções nos seguintes casos:

- redução da jornada de trabalho, proposta pelo empregado;
- mudança de local insalubre para salubre, deixando de perceber o adicional de insalubridade;
- retorno à atividade diurna, deixando de receber o adicional noturno do período noturno;
- em caso de força maior faculta-se ao empregador reduzir o salário de seus empregados em até 25%, desde que haja medida geral na empresa, em tal sentido, e desde que se reduza proporcionalmente a remuneração dos diretores e respeite o salário mínimo. Para tanto exige-se a celebração de prévio acordo com o Sindicato da Categoria dos Empregados, homologado pela DRT, por prazo certo, não excedente de 3 meses. Cessando a força maior, os níveis salariais afetados devem ser restabelecidos.

Salário do Substituto

Enunciado do TST

Nº 159 Substituição - Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003

“ Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.”

Redação original - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982

“Nº 159 Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. Ex-prejulgado nº 36.”

Diárias de Viagens

As diárias são quantias pagas de maneira habitual, para cobrir despesas necessárias à execução de serviço externo, realizado pelo empregado. Integram o salário, quando excedentes de 50% do salário do empregado, considerando-se, contudo, o valor total e não só a parte excedente. Vale acrescentar que as diárias, mesmo que excedentes a 50% do salário, não são consideradas salário, desde que haja prestação de contas quando do retorno da viagem, mediante apresentação de notas. Estas regras são confirmadas pela IN 08 de 01-11-91 da Secretaria Nacional do Trabalho.

Ajudas de custo

Da mesma forma que as diárias, as ajudas de custo têm sentido indenizatório. Distinguem-se daquelas, pagas de modo continuado durante a viagem, pelo fato de corresponderem, em geral, a um só pagamento.

Não integra o salário. Para que tal aconteça, no entanto, é preciso que se trate realmente de ajuda de custo, não bastando o rótulo. Se, ainda que assim denominada, a ajuda não tiver caráter de indenização, mas retributivo, integrar-se-á ao salário.

Prêmios

Os prêmios representam um sistema de incentivo, visando a estimular uma maior ou melhor produção.

A natureza subsidiária dos prêmios impede que possam constituir, como ocorre com as comissões, retribuição salarial única do empregado. Poderão, isto sim, integrar-lhe a remuneração.

Apresentam-se, às vezes, como liberalidade, não como contraprestação do trabalho prestado, ainda que além, do que seria normalmente devido pelo empregador, mas como recompensa.

Certas empresas adotam o prêmio assiduidade para incentivar o empregado a não faltar ao serviço.

O prêmio produção liga-se, diretamente, à quantidade de serviço prestado; supõe um esforço do empregado, que não constitui sua obrigação normal. Representa a parte variável de um salário misto. Embora integrando a remuneração do empregado, por ser contraprestação do trabalho, não pode, entretanto, ser computado para formação do salário mínimo, nem compensado para efeito do cálculo de aumentos decorrentes de sentença normativa.

Participação nos Lucros ou Resultados

Preceito constitucional, regulamentado inicialmente por uma Medida Provisória em dezembro/1994. A Participação nos Lucros será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante:

- Comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria
- Convenção ou acordo coletivo

Da negociação devem constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações, periodicidades da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo.

Critérios que podem ser objeto do acordo:

- Índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa
- Programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

A periodicidade de pagamento da distribuição, é no mínimo de um semestre.

O instrumento do acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

Sua principal característica é a não integração ao salário, bem como a não incidência de encargos. Apenas incidirá Imposto de Renda na Fonte.

Às empresas é uma forma de aumentar a produtividade sem acréscimos nos seus encargos, visto que não há incidência e nem reflexos em férias e 13º salário.

Auxílio-educação – Valores pagos pela Empresa diretamente à Instituição de ensino – inexistência da natureza salarial – descabimento da contribuição previdenciária. Trata-se de investimento da empresa na qualificação de seus empregados. Acórdão unânime da 1ª turma do STJ – 2001/0063946-4 – Rel. Min. Francisco Falcão – DJ 1 de 02-12-2002 – pág. 227.

Auxílio-alimentação –Alimentação fornecida pela empresa, não é considerada de natureza salarial – mesmo que não seja optante pelo PAT. Se pagar em espécie, será tributada pela Previdência. Acórdão unânime da 1ª Seção do STJ – 2004/0094027-8 – Rel. Min. Castro Meira – DJ 1 de 08-11-2004 – pág. 159.

FOLHA DE PAGAMENTO

A folha de pagamento trata de pagamentos e descontos (impostos, taxas, aleatórios), efetuados aos empregados, sócios-gerentes, diretores, sendo: Proventos, Vantagens e Descontos.

O artigo 32 da Lei 8212 - Custeio da Seguridade Social, obriga as empresas a confeccionarem a folha de pagamento de todos os segurados a seu serviço, assim sendo os valores pagos aos empregados, diretores, autônomos e avulsos, devem estar relacionados à disposição da fiscalização. O Decreto 3.048/99 da Previdência Social em sua Seção III, artigo 225, orienta as obrigações da empresa neste sentido.

Proventos

Os valores relativos aos proventos, na maioria dos casos, são pagos proporcionalmente ao número de horas trabalhadas no mês. Assim sendo, um dos primeiros procedimentos para apuração da folha de pagamento, é obter-se o número de horas normais trabalhadas e de repouso a ser remunerado.

Apuração das horas para pagamento

O apontamento das horas, em geral, é efetuado diretamente no cartão de ponto, obtendo-se o total das horas trabalhadas e de repouso, horas extras, faltas e atrasos, além dos afastamentos legais.

Hora Centesimal e Hora Sexagesimal: No relógio temos até 60 minutos para obter 1 hora, para calcular o salário é necessário converter de sexagesimal para centesimal.

- . Converter 30 minutos para centesimal: $30 : 60 \times 100 (30 : 0.6) = 50$ em centesimal
- . Converter 34 minutos centesimais para sexagesimais: $34 : 100 \times 60 (34 \times 0.6) = 20$ minutos

Existem sistemas informatizados tanto para folha de pagamento quanto para automação do ponto. Na automação de ponto, o empregado registra as entradas e saídas utilizando cartão magnético ou de código de barras. A folha, então, recebe os totais de horas através de meios magnéticos (disquetes), dispensando a apuração manual dos cartões de ponto nos fechamentos mensais.

Nos casos em que não existe a automação das batidas de ponto, mas há um sistema informatizado de folha de pagamento, o sistema pode tratar apenas as exceções, informando somente as horas de faltas, de afastamentos e de extras.

Pode-se adotar o método de informações semanais ou diárias dessas ocorrências, para reduzir o acúmulo de digitação no final do mês. Assim, se um empregado trabalha o mês inteiro sem nenhuma ocorrência de falta ou atraso, nada será digitado e o sistema pagará a remuneração mensal integralmente.

Pagamento de Salário

O pagamento do salário, de acordo com o art. 464 da CLT, deve ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou não sendo esta possível, a seu rogo. Atualmente, diante da modernização dos serviços das empresas, outras formas de pagamento têm sido admitidas:

- a) através de conta bancária aberta para esse fim, em nome de cada empregado, (neste caso fica dispensada a assinatura de recibo pelo empregado, alteração recente dos art. 464 e 465 da CLT introduzidas pela Lei 9.528/97);
- b) através de cheque emitido diretamente pelo empregador, a favor do empregado, e
- c) através de “cheque-salário”.

Dentre as alterações introduzidas pela Lei 7.855/89, ressalta-se aquela que modificou a redação do parágrafo 1º do art. 459 da CLT, passando a estabelecer que “quando o pagamento dos salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido”.

A Instrução Normativa 01 de 7-11-89, considerou o sábado como dia útil e orientou as Delegacias Regionais do Trabalho para observar o seguinte:

- a) na contagem dos dias será incluído o sábado excluindo-se o domingo e feriado, inclusive o municipal;
- b) quando o empregador utilizar o sistema bancário para o pagamento dos salários, os valores deverão estar à disposição do empregado o mais tardar, até o quinto dia útil;
- c) quando o pagamento for efetuado através de cheque, deve ser assegurado ao empregado:
 - horário que permita o desconto imediato do cheque;
 - transporte, caso o acesso ao estabelecimento de crédito exija a utilização do mesmo;
- d) o pagamento estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado, até o quinto dia após o vencimento.

Cálculo dos descontos na folha pagto

1. INSS = Remuneração paga limitada ao teto máximo do INSS x % da Tabela INSS

- a) Não tributam: sal. família, abono férias, Férias indenizadas, aviso prévio indenizado, indenizações.
- b) tributa em separado o 13º salário.

2. IRRF = Base Bruta de Salários para IR

- (-) Desconto INSS Empregado
- (-) 126,36 para cada Dependente IR
- (-) Pensão Judicial paga pelo empregado
- (-) Previdência Privada paga pelo empregado
- = Base Líquida que irá para a tabela de IRRF
- x alíquota IR
- = resultado da aplicação da alíquota IR
- (-) Parcela a deduzir
- = **Valor IR Retido na Fonte a ser descontado**

- a) Não tributa salário família, aviso prévio indenizado e indenizações.
- b) Tributa em separado do salário: Férias, 13º salário e Participação Resultados.

3. VALE TRANSPORTE = calcula-se salário base mensal x 6% e

= Qtde vales x valor do vale = desconta-se o menor dos dois valores.

Obs.: Comissões são consideradas salário base, por serem contratuais.

4. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL = (salário mensal + adicionais + comissões mês anterior) : 30

5. VALE REFEIÇÃO (PAT) = valor custo da refeição x 20%

Depósito FGTS = Remuneração paga no mês x 8% ou 8,5%, Menor Aprendiz com 2% ou 2,5% e 13º salário em separado.

QUADRO DE INCIDÊNCIAS DE INSS/FGTS/IR

REMUNERAÇÕES	INCIDÊNCIA		
	INSS	FGTS	IRRF
Abonos de qualquer natureza	Sim	Sim	Sim
Adicional por transferência de local de trabalho	Sim	Sim	Sim
Adicionais (insalubridade, periculosidade, noturno, função)	Sim	Sim	Sim
Ajuda de Custo (no sentido de um único pagamento, para atender a despesas de transferência de empregado)	Não	Não	Não
Acidente de Trabalho – 15 primeiros dias	Sim	Sim	Sim
Atestado Médico - 15 primeiros dias	Sim	Sim	Sim
Auxílio Doença (Complemento por parte da empresa)	Não	Não	Não
Aviso Prévio Trabalhado	Sim	Sim	Sim
Aviso Prévio Indenizado	Não(2)	Sim	Não
13º Salário Integral e Proporcional na rescisão contratual)	Sim	Sim	Sim
13º Salário Indenizado (correspondente a 1/12 pago na rescisão devido ao aviso prévio indenizado)	Não(2)	Sim	Sim
13º Salário Adiantamento 1ª parcela	Não	Sim	Não
Comissões	Sim	Sim	Sim
Diárias para Viagem:			
a) até 50% do salário	Não	Não	Não
b) superior a 50% do salário (1)	Sim	Sim	Sim
Estagiários	Não	Não	Sim
Férias:			
a) gozadas normalmente	Sim	Sim	Sim
b) indenizadas (pagas na rescisão contratual)	Não	Não	Sim
c) abono pecuniário	Não(2,3)	Não	Sim
d) adicional de 1/3 sobre férias gozadas	Sim	Sim	Sim
e) adicional de 1/3 sobre férias indenizadas na rescisão	Não	Não	Sim
f) adicional de 1/3 sobre abono pecuniário	Não(2)	Não	Sim
FGTS pago na rescisão até 15.02.1998	Não	Não	Não
Fretes e Carretos:			
a) prestação por pessoa jurídica	Não	Não	Não
b) prestação por pessoa física	Sim (*)	Não	Sim (**)
(*) Nos pagamentos a carreteiro autônomo, inscrito no INSS, o recolhimento será calculado sobre 20% do valor do frete pago.			
(**) O IR incide sobre 40% (cargas) e 60% (passageiros) do valor .			
Gorjetas	Sim	Sim	Sim
Gratificações Ajustadas ou Contratuais	Sim	Sim	Sim
Horas Extras habituais ou eventuais	Sim	Sim	Sim
Indenização por tempo de serviço (art.478 CLT)	Não(2)	Não	Não
Indenização por rescisão antecipada do contrato a prazo	Não(2)	Não	Não
Indenização art.9º da Lei 7.238/84	Não(2)	Não	Não
Licença Paternidade	Sim	Sim	Sim
Participação nos Lucros (de acordo com a legislação)	Não	Não	Sim
Prêmios	Sim	Sim	Sim
Quebra de Caixa	Sim	Sim	Sim
Retiradas de Diretores:			
a) empregados	Sim	Sim	Sim
b) sem relação de emprego (proprietários ou eleitos por Assembleia Geral)	Sim	Não	Sim
Salário Educação	Não	Não	Sim
Salário in natura (utilidades)	Sim	Sim	Sim
Salário Família	Não	Não	Não
Salário Maternidade (pago pela empresa ou pelo INSS*)	Sim	Sim	Sim

* pago pelo INSS não desconta INSS da empregada, exceto no 13º salário.			
Salário Maternidade indenizado na rescisão	Sim	Sim	Sim
Salário Contratual (mensal, hora, comissões, tarefa, DSR)	Sim	Sim	Sim
Vale Transporte (nos termos da lei)	Não	Não	Não
Vale Refeição (quando de acordo com PAT)	Não	Não	Não

- (1) As contribuições ao INSS e FGTS serão devidas pelo valor total e não sobre o excesso (IN 8 de 8-11-91).
- (2) Incidência INSS prevista na MP 1523-7 de 30-4-97 com vigência a partir de Agosto/97 - (Circular 01-600.1 nro.027) e excluída a partir da Lei 9.528 de dez/98.
- (3) Valor do Abono Pecuniário incidiu para INSS de agosto/97 (MP 1.523) até maio/98.

Exercícios de Folha de Pagamento:

Cálculo de Folha Manual:

Calcular a folha pagamento de Janeiro/2006 e seus encargos sociais = INSS/GPS, FGTS/ Sefip e IRRF/ Darf.

Relação de Empregados/Diretor:

Nome	Admissão	Salário	Cargo	Adicion.	Dep IR	Dep SF
1-Sílvio Silva	2-2-1999	R\$ 2,50	Tecelão		02	01
2-Margarida Nogueira	31-5-2000	R\$ 2.200,00	Supervisora	20% insalubr	01	01
5- João de Sousa	18-12-1998	R\$ 2.800,00	Diretor	---	02	-

1. A folha será paga no 5º dia útil do mês seguinte.
2. Dois vales transporte-dia foram distribuídos no dia 1º do mês, a todos os empregados.
3. Horas do Sílvio Silva e Margarida de acordo com a apuração do cartão-ponto.
4. Pagar até último dia do mês, R\$3.500,00 para o Advogado de uma causa trabalhista, Dr. Álvaro de Almeida.

Tabela de IRRF:

Base de Cálculo em R\$	Alíquota %	Parcela a Deduzir do Imposto em R\$
Até 1.257,12	-	-
De 1.257,13 até 2.512,08	15	188,57
Acima de 2.512,08	27,5	502,58

A quantia de R\$ 126,36 (cento e vinte e seis reais e trinta e seis centavos) por dependente.

Envelopes de Pagamento Janeiro/2006:**Indústria Exemplo Ltda – Blumenau - SC****CNPJ:** 80.680.093/0001-81**Folha de Pagamento -** _____/200_**Empregado:** Sílvia Silva **Cadastro:** 1 **Cargo:** Tecelão **Adm:** 2-2-1999**Tipo Salário:** Horista **Salário:** R\$ 2,50 por hora (2 dep SF e 1 dep IR)

<u>Descrição</u>	<u>Referência</u>	<u>Valor</u>
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
TOTAL PROVENTOS.....	_____	= _____

INSS _____, ____ x _____%

IRRF (_____ x _____%)

Vale Transporte _____

TOTAL DESCONTOS.....

LÍQUIDO A PAGAR: - = _____

Depósito FGTS: Banco: Caixa – Ag.Blumenau = _____ x 8% = _____

Recebi em ____/____/____ a importância líquida acima, referente ao pagamento de meu salário do mês de _____ de 200_.

Indústria Exemplo Ltda – Blumenau - SC**CNPJ:** 80.680.093/0001-81**Folha de Pagamento -** _____/200_**Empreg:** Margarida Nogueira **Cad:** 2 **Cargo:** Supervisora **Adm:** 31-5-2000**Tipo Salário:**Mensal **Salário:**R\$2.200,00 (1depSF e 1dep IR) + 20% Insalubridade

<u>Descrição</u>	<u>Referência</u>	<u>Valor</u>
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
_____	_____	= _____
TOTAL PROVENTOS.....	_____	= _____
INSS (_____, ____ x _____%)	_____	= _____
IRRF (_____ x _____% (-) _____)	_____	= _____
Vale Transporte _____	_____	= _____
TOTAL DESCONTOS.....	_____	= _____

LÍQUIDO A PAGAR: - = _____

Depósito FGTS: Banco: Caixa – Ag.Blumenau = _____ x 8% = _____

Indústria Exemplo Ltda - Blumenau - SC**CNPJ:** 80.680.093/0001-81 **Folha de Pagamento** - ____/200__**Empreg:** João de Sousa **Cad:** 5 **Cargo:** Diretor **Adm:** 18-12-1998**Tipo Salário:** Mensal **Salário/Pro Labore:** R\$ 2.800,00 (2 dep IR)

<u>Descrição</u>	<u>Referência</u>	<u>Valor</u>
Pro labore	220,00	= _____
TOTAL PROVENTOS.....		= _____

INSS (_____)	= _____
IRRF (_____ x ____% (-) _____)	= _____
TOTAL DESCONTOS.....	= _____

LÍQUIDO A PAGAR: - = _____

Recebi em ____/____/____ a importância líquida acima, refte pagamento do pro labore do mês de ____ de 200__.

Assinatura : _____

RECIBO DE PAGAMENTO A AUTOHOMO - RPA

IIº RECIBO	
000077	A 000000077

NOME OU RAZÃO SOCIAL DA EMPRESA**MATRÍCULA (CNPJ OU INSS)**

Recebi da Empresa Acima Identificada, Pela Prestação dos Serviços de Serviços, a Importância de R\$ _____ (_____), Conforme Discriminativo Abaixo :

NÚMERO DE INSCRIÇÃO	
NO INSS:	
NO CPF:	
IDENTIDADE	
NÚMERO:	
ÓRGÃO EMISSOR:	UF:
ENDEREÇO	
_____ _____ _____	
LOCALIDADE	DATA
_____	_____

ESPECIFICAÇÃO :**1. Valor Serviço Prestado:**
SOMA:**DESCONTOS :**

2. ISS:
3. IRRF:
4. Out.Des:
5. INSS Fret:
6. Contr. INSS:

VALOR LÍQUIDO:**ASSINATURA****NOME COMPLETO**

RESUMO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Nome	<u>INSS</u>		<u>FGTS</u>		<u>IRRF</u>		Sal.Fam. Maternid
	Base	Descto	Base	Depósito	Base	Descto	
Sílvio							
Margarida							
Sub-Total							
João							
Autônomo							
Sub-Total							
Total							

RECOLHIMENTO INSS = CÁLCULO DA GPS – GUIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

FPAS Empresa = _____ = _____% + _____% terceiros e RAT = _____% - risco médio conforme CNAE.

% EMPRESA SOBRE BASE EMPREGADOS = _____ x _____% = _____

% parte empresa = campo 6 da GPS

% EMPRESA SOBRE BASE EMPREGADOS = _____ x _____% = _____

% Seguro Acidente Trabalho = campo 6 da GPS

% EMPRESA SOBRE BASE DIRETORES/AUTÔNOMOS = _____ x _____% = _____

(% parte empresa sobre pro labore / autônomos = somar ao campo 6 da GPS)

% TERCEIROS SOBRE BASE EMPREGADOS = _____ x _____% = _____

(% Terceiros / Outras Entidades = Campo 9 da GPS)

(+) Valor Desconto de INSS dos empregados/diretores/autônomos = _____

DEDUÇÕES PERMITIDAS = (Salário Família + Sal Maternidade + Retenção 11% Nota Fiscal Serviços +
Compensações de Recolhimentos anteriores efetuados a maior) = (-) _____

= TOTAL A RECOLHER NA GPS EM _____ / _____ / 200_____ **= R\$** _____

Enviar cópia ao sindicato da categoria até o dia 10 e expor em mural cópia da GPS recolhida e autenticada pelo banco.

Recolhimento FGTS/ Gfip – Guia Fundo Garantia e Informações à Previdência Social

Valor Base do FGTS dos empregados x 8,5% = _____


Prazo Recolhimento = até o dia 7 do mês seguinte = _____.

Recolhimento IRRF = DARF – Documento Arrecadação Receitas Federais – código 0561 e 0588

Valor descontado IRRF dos empregados + diretores = _____ Cód. DARF = _____

Valor descontado IRRF do autônomo = _____ Cód. DARF = _____

Recolher em = _____ Prazo Recolhimento = 3º dia útil semana seguinte à de retenção na fonte.

 PREVIDÊNCIA SOCIAL INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS GUIA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL - GPS		3. CÓDIGO DE PAGAMENTO	2100
		4. COMPETÊNCIA	
		5. IDENTIFICADOR	
1. NOME OU RAZÃO SOCIAL/FONE/ENDEREÇO:		6. VALOR DO INSS	
		7.	
		8.	
2. VENCIMENTO (Uso exclusivo INSS)		9. VALOR OUTRAS ENTIDADES	
Atenção: É vedada a utilização de GPS para recolhimento de receita de valor inferior ao estipulado em Resolução publicada pelo INSS. A receita que resultar em valor inferior deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente nos meses subsequentes, até que o total seja igual ou superior ao mínimo fixado.		10. ATM/MULTA E JUROS	
		11. TOTAL	
12. AUTENTICAÇÃO BANCÁRIA			

FÉRIAS

A CLT trata das férias nos artigos 129 a 153. O artigo 129 dispõe que: “*todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da respectiva remuneração.*”

Período Aquisitivo

É o período de doze meses de vigência do contrato de trabalho na mesma empresa, isto é, o período necessário para que o empregado tenha direito a férias, na seguinte proporção:

Contrato Trabalho Normal	
Número Faltas Injustificadas	Dias Corridos Direito Férias
0 a 5	30
6 a 14	24
15 a 23	18
24 a 32	12
Mais de 32	0

Ausências do empregado que não são consideradas faltas:

Não serão consideradas faltas ao serviço a ausência do empregado:

- nos casos referidos no artigo 473 da CLT;
- durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto
- por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS desde que o afastamento não exceda de 6 meses embora descontínuos;
- justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;

nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese de deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

Perda do Direito:

O art. 133 da CLT estabelece: “*Não terá direito às férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:*

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

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

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 06 (seis) meses, embora descontínuos;

§ 1º - *A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.*

§ 2º - *Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.*”

Obs.: O período de serviço militar obrigatório não será computado para férias. Porém, o período anterior a sua apresentação será considerado, desde que, após a baixa, o empregado se apresente em até 90 dias.

Período Concessivo

Ocorre no decurso dos 12 meses seguintes à data em que o empregado completou o direito às férias.

A concessão poderá ser em dois períodos, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a 10 dias.

Cabe ao empregador a escolha da época para concessão de férias, com aviso escrito, antecipadamente, de 30 dias, observando o seguinte:

- Menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.
- O menor de 18 anos estudante, terá direito a fazer coincidir suas férias com as escolares.
- Quando os membros de uma família prestarem serviços na mesma empresa poderão solicitar férias no mesmo período, se disso não resultar prejuízo para o serviço.

Remuneração das Férias

O artigo 142 da CLT determina que a remuneração devida nas férias é a da data da sua concessão, acrescida de 1/3 do seu valor, conforme inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

A remuneração será idêntica à que ele teria direito, caso estivesse trabalhando, acrescida de 1/3.

Havendo reajuste salarial, durante o período de férias, o direito do empregado estará resguardado, cabendo-lhe receber, posteriormente, a diferença referente às férias e ao abono, acrescida de 1/3.

Prazo para pagamento das férias

O pagamento da remuneração das férias e do abono pecuniário, será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período. O recibo de férias deve conter além dos valores pagos e dos encargos descontados, o período aquisitivo a que corresponde e o período de início e de fim das férias.

Férias Proporcionais

Terá direito a férias proporcionais na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado que não tenha sido demitido por justa causa. Terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, acrescida de 1/3. (Art. 146 e 147 CLT)

Terá direito também, o empregado que for despedido sem justa causa, antes de completar 12 meses de serviço à remuneração relativa ao período incompleto de férias acrescida de 1/3.

A Resolução 121 TST de 28-10-2003, modificou a redação do Enunciado 261, determinando que o empregado que pedir demissão antes de completar 12 meses de serviço terá direito as férias proporcionais.

Férias em Dobro

Transcorridos o período aquisitivo e o concessivo, sem que o empregado tenha gozado suas férias, terá direito de receber seu valor em dobro, além de assegurar o descanso, conforme o disposto no art. 137 da CLT e o Enunciado 81 do TST, acrescida de 1/3.

Abono de Férias

O empregado poderá requerer, no prazo de 15 dias, antes do término do período aquisitivo, a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário. Após esse prazo, a concessão do abono ficará a critério do empregador.

O abono deverá ser pago juntamente com a remuneração das férias, acrescido de 1/3. Sobre este valor não incidirá a contribuição previdenciária e nem contribuição ao FGTS. (Houve contribuição ao INSS no período de agosto/97 a maio/98).

No livro Curso de Rotinas Trabalhistas de José Serson, encontramos à página 162 da 37a.edição:

"O abono não conta como tempo de serviço, e pois, não pode ser considerado nem antes nem depois das férias; o abono é dinheiro, ou seja, o empregado que o recebe prefere descansar menos porém com mais dinheiro no bolso. As férias, com efeito, são o descanso; o abono não é descanso, e, portanto, não é férias, não sendo anotado nem na carteira de trabalho nem no registro do empregado. Então, como o abono significa a conversão em dinheiro de 1/3 da duração original das férias, ele é igual à metade do valor do descanso (2/3 restantes); daí a regra: o valor do abono é a metade do valor do descanso. A Instrução Normativa SRT 1/88 adotou essa forma de cálculo no item I.3: "o abono pecuniário previsto no art. 143 da CLT, será calculado sobre a remuneração das férias já acrescida de 1/3 referido no citado art.7o, inciso XVII da CF."

Anotação das Férias

O empregado não poderá entrar em gozo de férias sem que apresente ao empregador sua CTPS, para que nela seja anotada a respectiva concessão. A concessão de férias será igualmente anotada no livro ou ficha de registro do empregado, agora podendo ser utilizada a Ficha de Anotações e Atualização da Carteira de Trabalho – Portaria 628/2000 do Ministério do Trabalho.

Férias Coletivas

De acordo com o disposto no art.139, poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa, ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Para tanto, a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, notificando quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por essa medida. Observando o mesmo prazo de antecedência, a empresa enviará cópia da referida comunicação ao sindicato representativo da respectiva categoria profissional, bem como deverá afixar avisos nos locais de trabalho.

Para os empregados que não completaram 12 (doze) meses de serviço, as férias serão proporcionais ao tempo que tiverem trabalhado, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. Os dias restantes de férias coletivas serão pagos como licença remunerada, evitando assim, prejuízos salariais.

Os empregados que usufruírem de férias coletivas, antes de 12 meses de serviço e pedirem demissão antes de completarem um ano de casa, não terão direito a receber, no ato da rescisão, férias proporcionais.

As empresas que colocarem em férias mais de 300 empregados, poderão usar um carimbo de modelo oficial, anotando o período aquisitivo na carteira, por ocasião do desligamento do empregado.

Nas férias coletivas o abono pecuniário deverá ser objeto de acordo entre a empresa e os sindicatos, inclusive os de categoria diferenciada ou liberal.

Prescrição das Férias

O direito de reclamar a concessão das férias ou pagamento da respectiva remuneração prescreve em 5 anos, contados do término do período concessivo, ou 2 anos do término do contrato de trabalho, retroagindo seus efeitos até 5 anos.

Inclusão Horas Extras e Salários Variáveis

RUBRICA	HORAS EXTRAS	SALÁRIOS VARIÁVEIS
Férias	No período Aquisitivo	Últimos doze meses anteriores à concessão (art.142 CLT § 3º)
13º Salário	No ano	No ano
Aviso Prévio	Últimos doze meses anteriores ao desligamento	Últimos doze meses anteriores ao desligamento
Indenizações	Últimos doze meses anteriores ao desligamento	Últimos doze meses anteriores ao desligamento
Salário Maternidade	Seis últimos meses anteriores ao início do afastamento	Seis últimos meses anteriores ao início do afastamento
Repouso Semanal e Feriados	Semana/mês	Semana/mês

Observações Referentes às Horas Extras:

- Calcular a média do número de horas extras de acordo com cada percentual de acréscimo em relação à hora normal. (50%, 60%, 75%, 100%, etc). Fica mais simples se converter o número de horas aplicando-se o percentual de extras, exemplo: 10 horas c/50% = 15 horas normais (10h x 1.5), assim poder-se-á aplicar o valor da hora normal à média de horas convertidas encontradas.
- Multiplicar a média do número de horas pelo valor da hora na data do pagamento.

Observações Referentes ao Salário Variável:

- Considerar para cálculo da média, todas as parcelas de salários variáveis (comissões, repouso remunerado sobre comissões, tarefa, gratificações, prêmios, etc.)
- Nos casos em que as convenções coletivas de trabalho, estabelecerem um prazo inferior, o mesmo deverá ser observado, pois favorece o empregado, em função dos índices inflacionários.

Exercício de Férias

a) Empregado: Jorge Saldanha

- Férias de 1-10-x5 a 20-10-x5 com 10 dias de abono
- Período aquisitivo: 5-8-x4 a 4-8-x5

Mês/ano	Sal.Fixo	<u>Salário Variável</u>	
		<u>Comissões</u>	<u>Repouso remunerado</u>
08/X4	900,00	800,00	133,33
09/X4	900,00	550,00	91,66
10/X4	900,00	550,00	91,66
11/X4	900,00	600,00	100,00
12/X4	1.000,00	400,00	66,66
01/X5	1.000,00	450,00	75,00
02/X5	1.000,00	650,00	108,33
03/X5	1.000,00	700,00	116,66
04/X5	1.000,00	750,00	125,00
05/X5	1.000,00	500,00	83,33
06/X5	1.000,00	550,00	91,66
07/X5	1.000,00	600,00	100,00
08/X5	1.000,00	820,00	136,66
09/X5	1.000,00	750,00	228,26
10/X5	1.050,00	800,00	133,33
11/X5	1.050,00	750,00	125,00
12/X5	1.050,00	850,00	141,66

Pede-se:

- Calcular o recibo das férias e do abono e as datas do Recibo e Aviso.

20 dias Férias: _____

Média Férias: _____

1/3 férias: _____

10 dias Abono de férias: _____

Média Abono : _____

1/3 Abono de Férias: _____

Total Bruto: _____

INSS Férias: _____

IRRF Férias: _____

Total Descontos: _____

Líquido das férias: _____

Data Recibo: ____/____/____ Data Aviso Férias: ____/____/____ Data Solicitação Abono : ____/____/____

13º SALÁRIO

Considerações Gerais

O 13º salário ou gratificação natalina, foi instituído pela Lei 4.090 de 13-07-62, (posteriormente modificada pela Lei 4.749 de 12-08-65) e regulamentada pelo Decreto-Lei 57.155 de 03-11-65.

O pagamento do 13º salário é devido a todos os empregados urbanos, rurais e domésticos, da seguinte forma:

Adiantamento 13º Salário - 1ª Parcela

Pagar entre 1º de fevereiro a 30 de novembro, ou junto ao pagamento das férias, se o empregado solicitar até 31 de janeiro.

O valor da 1ª parcela corresponderá a metade do salário recebido no mês anterior, caso o empregado receba salário fixo. Em se tratando de salário variável o cálculo será a média da soma dos valores variáveis pagos nos meses trabalhados até o anterior aquele em que se realizar o adiantamento do 13º Salário.

Não havendo solicitação de pagamento do adiantamento por ocasião das férias, pelo empregado, este deve ser efetuado até 30 de novembro, sob pena de aplicação da Lei 7.855/89, correspondente a R\$170,26 por empregado.

Admitidos no ano, recebem a primeira parcela, calculando os doze-avos de direito até o mês de pagamento.

13º Integral - 2ª Parcela

Paga até 20 de dezembro de cada ano, deduzindo além dos encargos incidentes, a parcela relativa ao adiantamento.

O valor relativo a esta parcela corresponde:

- A remuneração devida no mês de dezembro, para quem tem remuneração fixa.
- Sendo o salário variável a 2ª parcela é calculada na base de 1/11 da soma das importâncias variáveis pagas nos meses trabalhados até novembro (art. 2º do Decreto 57.155/65).

13º Salário Complementar – 3ª Parcela

Até 20 de dezembro nem sempre é possível saber quanto ganharão neste mês, os empregados que recebem salário variável. Para estes casos o Decreto 57.155 determina que a diferença pode ser regularizada até 10 de janeiro e os encargos INSS recolhidos no dia 2 de janeiro (IN 95 INSS). Computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revista para 1/12 do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.

As regras citadas correspondem a empregados admitidos até 17 de janeiro, possuindo assim direito a gratificação integral. Aos admitidos após 17 de janeiro, paga-se o 13º salário proporcionalmente aos meses trabalhados, contados da admissão a 31 de dezembro, considerando mês completo a fração igual ou superior a 15 dias. As regras para pagamento são basicamente as mesmas, bastando observar a proporcionalidade que o empregado tem de direito.

Adicionais e 13º Salário

A lei não prevê expressamente a integração de adicionais no cálculo do 13º Salário, apenas que deve basear-se na remuneração de dezembro, ou, no caso de desligamento, na remuneração do respectivo mês.

Considera-se como remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário: gorjetas, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens (superiores a 50% do salário), abonos, adicionais por trabalho insalubre e perigoso e ainda salário utilidade.

Porém a jurisprudência trabalhista, através de seus enunciados orientam para a integração no cálculo do 13º Salário: horas extras habitualmente prestadas (Enunciados TST 45 e 291), adicional noturno habitual (Enunciado 60) e gratificações ajustadas (Enunciado 78).

O Enunciado TST 78 pode ser aplicado aos adicionais de insalubridade, periculosidade e de transferência, pois estes têm a mesma natureza de salário temporário ou condicional.

Encargos sociais sobre o décimo terceiro salário

- 1ª Parcela do 13º Salário

Somente há incidência do FGTS, cujo recolhimento dever ser efetuado até o dia sete do mês seguinte ao que for pago ou devido (Lei 8.036/90).

- 2ª Parcela

Contribuição Previdenciária:

Empregado: contribui com alíquotas progressivas, conforme salário de contribuição, incidente sobre valor bruto da gratificação, sem compensação dos adiantamentos pagos, mediante aplicação em separado da tabela.

Empresa: contribui sobre o valor total do 13º Salário pago ao empregado. Contribuição Patronal (20%), acidente de trabalho e contribuição a Outras Entidades.

O recolhimento na GPS deverá ser efetuado até o dia 20 de dezembro utilizando Código Pagamento idêntico aos demais meses, e mês de competência = 13 do ano correspondente.

FGTS: O depósito equivale a $8\% + 0,5\%$ do valor da gratificação paga, excluindo-se o adiantamento.

Imposto de Renda: Incide sobre o valor total do 13º Salário, calculado em separado dos demais rendimentos, mediante aplicação da tabela vigente no mês de quitação. No caso de complementação do 13º Salário posteriormente ao mês de quitação, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total da gratificação utilizando a tabela vigente no mês de quitação, deduzindo o valor do imposto retido anteriormente (IN 15/2001).

13º Salário nas Rescisões

O 13º salário é devido também em caso de rescisão de contrato de trabalho (exceto por justa causa), sendo calculado proporcionalmente aos meses trabalhados no ano, considerando mês completo a fração igual ou superior a 15 dias.

Os encargos são os mesmos devidos no caso de pagamento da 2ª parcela, excluindo-se a parcela correspondente ao período de aviso prévio indenizado, que não está sujeita a incidência da contribuição previdenciária.

Demissão por Justa Causa

Caso o empregado tenha sido demitido por justa causa e já tenha recebido a 1ª parcela do 13º salário, terá que devolvê-la ao empregador.

Faltas e Afastamentos

As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para efeito do cálculo do 13º salário. As faltas injustificadas superiores a 15 dias no mês geram a perda do 13º salário correspondente, se não restar 15 dias trabalhados.

Licença Maternidade

A empregada que esteve em gozo de licença maternidade paga pelo INSS recebe da empresa o 13º salário proporcional ao período de efetivo trabalho. O INSS paga com o último mês os avos de maternidade devidos.

A empresa deverá apurar o valor referente ao período do afastamento, para aplicar os encargos de INSS e FGTS que continuam sendo devidos pela empresa sobre o valor integral. O desconto de INSS 13º salário da segurada, deverá ser efetuado integralmente pela empresa, até mesmo sobre os 4/12 avos do afastamento maternidade – IN 95 INSS – outubro 2003. A licença maternidade paga pela empresa, terá os dias de maternidade proporcional ao 13º salário pagos também pela empresa, em evento separado para depois ser deduzido da GPS 13º salário, e o desconto INSS da empregada será realizado pelo total.

Auxílio-Doença Previdenciário

O empregado que esteja ou que esteve em gozo de auxílio doença previdenciário recebe da empresa o 13º salário proporcional relativo ao período de efetivo trabalho, isto é, a empresa pagará apenas a gratificação correspondente aos períodos anterior e posterior ao afastamento. Cabe a Previdência Social o pagamento do restante.

Auxílio-Doença Acidentário

“As ausências ao serviço por acidente de trabalho não reduzem o direito ao 13º salário” (Enunc.TST 46).

Como o empregado receberá o abono anual da previdência entende-se que a empresa deva somente complementar o valor do 13º salário, evitando-se assim, a duplicidade de pagamento. Também a empresa deverá recolher o FGTS normalmente sobre o valor integral que seria devido.

Serviço Militar

No caso de convocação para prestação de serviço militar obrigatório, o empregado não faz jus ao 13º salário correspondente ao período de afastamento. Porém a empresa deverá recolher o FGTS normalmente sobre o valor integral que seria devido.

FGTS - FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

Legislação Vigente

- Lei 8.036 de 11 de maio de 1990.
- Decreto 99.684 de 08 de novembro de 1990.
- Instrução Normativa 3 de 26 de junho de 1996 (Secretaria da Fiscalização do Trabalho).
- Lei 9.528/97 instituiu a Gfip e GRFP
- Lei Complementar 110 de junho de 2001 institui a Contribuição Social de 0,5% ao mês e de 10% na multa rescisória para pagamento do Acordo em relação à correção dos Planos Verão e Collor.

Depósitos

Os empregadores são obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada trabalhador. (art.15 da Lei 8036/90)

- É obrigação da empresa manter atualizado o endereço do trabalhador junto à CEF para envio do extrato da conta do FGTS.
- O saldo das contas de FGTS dos empregados é atualizado, mensalmente, de acordo com a variação da TR + juros de 3% ao ano para os empregados que optaram após 21-9-71 e de 6% ao ano para os optantes anteriores a esta data.
- O artigo 17 da Lei 8.036/90 obriga o empregador a comunicar mensalmente os valores de FGTS aos trabalhadores. Em geral as empresas informam via recibo de pagamento.
- Empregados admitidos pela Lei 9.601/98 tiveram FGTS calculado no percentual de 2% sobre a remuneração até dezembro de 2002.
- A Lei 10.097/2000 determinou FGTS de 2% sobre a remuneração dos menores aprendizes.

Afastamentos

O depósito do FGTS é também obrigatório em todos os casos em que o trabalhador, por força de lei ou acordo entre as partes, se afaste do serviço, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como de serviço efetivo, tais como:

- serviço militar obrigatório;
- primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde;
- licença por acidente de trabalho;
- licença-maternidade e licença-paternidade;
- gozo de férias;
- demais casos de ausências remuneradas.

Durante o período de afastamento, o depósito do FGTS incidirá sobre o valor contratual mensal da remuneração, inclusive sobre a parte variável, atualizada sempre que ocorrer aumento geral na empresa ou para a categoria a que pertencer o empregado.

Diretor não Empregado

Com o advento da Lei 6.919 de 02-06-81 foi facultado às empresas estenderem o regime do Fundo de Garantia aos diretores não empregados.

Embora não-empregados, os diretores e membros de conselho de administração, podem ter depósito de FGTS, desde 06/81. No fim do mandato essa conta pode ser sacada, conforme artigo 16 do Decreto 99.684/90, desde que não tenha havido recondução, emite-se o TRCT com código saque 04. Se o diretor pedir demissão do cargo não há saque.

GFIP

A Lei 9.528/97 instituiu a obrigatoriedade de as empresas apresentarem informações ao INSS, que servirão de base para cálculo e concessão de benefícios previdenciários. Desta forma, criou-se a Gfip – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social, substituindo a antiga GRE e acrescentando informações de interesse da Previdência Social. Vigorou janeiro/1999.

Desobrigados de emitir a Gfip: empregador doméstico; trabalhador autônomo sem empregado; segurado especial e órgãos públicos em relação aos servidores estatutários filiados a regime próprio.

Sefip/Meio Magnético: As empresas devem utilizar o recolhimento através do Sefip, não sendo permitido o recolhimento em formulário, salvo domésticos.

Dados dos empregados

Código	Categoria
1	Empregado; (tipos de contrato 1,3,4 ou 6 e vínculo diferente de 40)
2	Trabalhador avulso; (vínculo 40)
3	Trabalhador não vinculado ao RGPS, mas com direito de FGTS.
4	Empregado sob contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98) (tipo de contrato 7)
5	Contribuinte Individual - Diretor não-empregado com FGTS (tipo de contrato 2 ou 8 com opção de FGTS)
11	Contribuinte Individual - Diretor não-empregado sem FGTS (tipo de contrato 2 ou 8 sem opção de FGTS)
12	Agente Público (tipo contrato 9 e vínculo 35: prefeitos, vereadores, em que há INSS e não há FGTS).
13	Contribuinte Individual - Trabalhador autônomo com contribuição sobre remuneração; (Cálculos/ Terceiros/Pagtos Física com base para GPS).
14	Contribuinte Individual –Trabalhador autônomo com contribuição sobre salário-base; (Cálculos/ Terceiros/Pgtos Física = com Base GPS e % GPS diferente do que está na Filial no campo % Diretor/Autônomo = válido até 02/2000)
15	Contribuinte Individual –Transportador autônomo com contribuição sobre remuneração; (idem ao código 13 com tipo de uso no cadastro do terceiro = 8)
16	Contribuinte Individual –Transportador autônomo com contribuição sobre salário-base (idem ao código 14 com tipo de uso no cadastro de terceiro = 8)
17	Cooperados da cooperativa de trabalho (tipo de contrato 11 com filial de tipo “C”).
18	Contribuinte individual – transportador cooperado que presta serviços a empresas contratantes de cooperativas de trabalho;
19	Agente Político
20	Servidor público ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão; servidor público ocupante de cargo temporário
21	Servidor público titular de cargo efetivo, magistrado, membro do ministério público e do tribunal e conselho de contas

22	Contribuinte individual – contratado por outro contribuinte individual equiparado a empresa ou por produtor rural pessoa física ou por missão diplomática e repartição consular de carreira estrangeiras;
23	Contribuinte individual transportador autônomo contratado por contribuinte individual, por produtor rural PF, por missão diplomática/consulado
24	Contribuinte individual – Cooperado que presta serviços a entidade beneficente de assistência social isenta da cota patronal ou a pessoa física, por intermédio da cooperativa de trabalho;
25	Contribuinte individual – Transportador cooperado que presta serviços a entidade beneficente de assistência social isenta da cota patronal ou a pessoa física, por intermédio da cooperativa de trabalho.

Ocorrência - Identifica exposição à risco ambiental e também mais de um vínculo empregatício. Se o colaborador não possuir aposentadoria especial e nem múltiplos vínculos deve levar brancos. Quando o colaborador deixar de ter aposentadoria especial deve levar código de ocorrência 1 sempre.

Tabela de Ocorrências

Para os trabalhadores com **apenas um** vínculo empregatício informar os códigos:

	Descrição
00	Não exposição a agente nocivo
01	A partir do mês em que deixar de estar exposto a agente nocivo = todos os
02	Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 15 anos de serviço)
03	Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial 20 anos de serviço)
04	Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial 25 anos de serviço)

Para os trabalhadores com **mais de um** vínculo empregatício, informar os códigos abaixo:

	Descrição
05	Não exposição a agente nocivo
06	Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 15 anos de serviço)
07	Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 20 anos de serviço)
08	Exposição a agente nocivo (aposentadoria especial aos 25 anos de serviço)

Código e Data de Movimentação = A Gfip/Sefip a data da movimentação se refere ao dia anterior ao do afastamento e o retorno o dia seguinte ao término do afastamento, com exceção do retorno por Licença Maternidade que deverá ser informado o último dia afastado.

Letra	Descrição da Movimentação
H	Rescisão com justa causa por iniciativa do empregador
I1	Rescisão, sem justa causa, por iniciativa do empregador;
I2	Rescisão por culpa recíproca ou força maior;
I3	Rescisão por término do contrato a termo;
I4	Rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho do empregado doméstico, por iniciativa do empregador ;
J	Rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado
K	Rescisão a pedido do empregado ou por iniciativa do empregador com justa causa no caso de empregado não optante com menos de 1 ano de serviço

L	Outros motivos de rescisão do contrato de trabalho
M	Mudança para o regime estatutário
N1	Transferência do empregado para outro estabelecimento da mesma empresa que tenha assumido os encargos trabalhistas sem que tenha havido rescisão do contrato de trabalho
N2	Transferência do empregado para outra empresa que tenha assumido os encargos trabalhistas sem que tenha havido rescisão do contrato de trabalho
O1	Afastamento temporário por motivo de acidente de trabalho, por mais de 15 dias
O2	Afastamento temporário por motivo de acidente de trabalho em menos de 60 dias após o último afastamento
O3	Afastamento temporário por motivo de acidente de trabalho nos primeiros 15 dias
P1	Afastamento temporário por motivo de doença, por mais de 15 dias
P2	Afastamento temporário por motivo de doença até 60 dias após outro afastamento por motivo da mesma doença
P3	Afastamento temporário por motivo de doença, por período de até 15 dias
Q1	Afastamento temporário por motivo de licença maternidade
Q2	Prorrogação do afastamento temporário por motivo de licença maternidade
Q3	Afastamento temporário por motivo de aborto não criminoso
Q4	Afastamento temporário por motivo de licença maternidade adoção 120 dias
Q5	Afastamento temporário por motivo de licença maternidade adoção 60 dias
Q6	Afastamento temporário por motivo de licença maternidade adoção 30 dias
R	Afastamento temporário para prestação de serviço militar
S1	Falecimento
S2	Falecimento Acidente Trabalho ou por Doença Profissional
U1	Aposentadoria por tempo de serviço ou idade sem continuidade de vínculo empregatício
U2	Aposentadoria por tempo de serviço ou idade com continuidade de vínculo empregatício
U3	Aposentadoria por Invalidez
W	Afastamento temporário para exercício de mandato sindical
X	Licença sem vencimentos
Y	Outros motivos de afastamento temporário
Z1	Retorno de afastamento temporário por motivo de licença maternidade
Z2	Retorno de afastamento temporário por motivo de acidente de trabalho
Z3	Retorno de afast.temporário acid.trabalho em menos de 60 dias após o último afastamento
Z4	Retorno de afastamento temporário por motivo de prestação de serviço militar
Z5	Outros retornos de afastamento temporário e/ou licença

Z6	Retorno de afastamento temporário por motivo de acidente do trabalho, por período igual ou inferior a 15 dias
----	---

Tabela de Código de Recolhimento

Cód Situação

- 115 Recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social (no prazo ou em atraso);
- 130 Recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social relativo ao trabalhador avulso (no prazo ou em atraso);
- 150 Recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social de empresa prestadora de serviços com cessão de mão- de- obra (no prazo ou em atraso);
- 155 Recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social de obra de construção civil (no prazo ou em atraso);
- 418 Recolhimento recursal para o FGTS;
- 608 Recolhimento ao FGTS e informações à Previdência Social relativo a dirigente sindical (no prazo ou em atraso);
- 640 Recolhimento ao FGTS para empregado não optante (competência anterior a out/1988);
- 650 Recolhimento de dissídio coletivo ou de reclamatória trabalhista - FGTS e Previdência Social (no prazo ou em atraso);
- 660 Recolhimento de reclamatória trabalhista – exclusivo para o FGTS (no prazo ou em atraso);
- 903 Declaração de valor adicional pago pelo sindicato a dirigente sindical; pago aos magistrados classistas temporários; pago pelos Trib.Eleitorais aos nomeados magistrados, sobre os quais não incide FGTS;
- 904 Declaração à Previdência Social em decorrência de reclamatória trabalhista;
- 905 Declaração à Previdência Social;
- 906 Declaração de ausência de fato gerador das Contribuições para a Prev.Social e o FGTS;
- 907 Declaração à Previdência Social de empresa com informação para Tomador de Serviço ;
- 908 Declaração à Previdência Social de obra de construção civil.
- 911 Declaração à Previdência Social de cooperativa de trabalho. (versão 4.0 do Sefip)

Prazo de recolhimento da Gfip: é até o dia 7 do mês seguinte. Existem códigos específicos para cada tipo de recolhimento. Podem ser utilizados meios magnéticos para informação da Gfip, de acordo com manual de instruções da CEF.

Formulários de Retificação: Foram criados três formulários para retificação de dados informados erroneamente na Gfip. Porém estes formulários não permitem incluir novos trabalhadores e nem alterar remuneração para menor.

RESCISÃO DE CONTRATO DE EMPREGADO

É vedada a dispensa sem justa causa (Estabilidade provisória)

- Da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 150 dias após o parto (art. 10, inciso II, alínea b do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal).
- Empregado eleito para o cargo de direção da Cipa, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (art. 10, inciso II, alínea a do Ato das Disposições Transitórias da CF).
- Do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento de sua candidatura a cargo de direção ou representação da entidade sindical ou associação profissional, até um ano após o final de seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente (art. 543, § 3º da CLT) e art. 8º CF de 1988.
- O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, de seu contrato de trabalho com a empresa, após a concessão do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção do auxílio-acidente (art. 118 Lei 8213, de 24-07-91, Plano de Benefícios da Previdência Social).
- Demais empregados com garantia de emprego por força de acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou lei.

Aviso prévio

- O aviso prévio cabe nos contratos a prazo indeterminado concedido pelo empregador, possibilita ao empregado a procura de novo emprego. Se o empregado pede demissão, a finalidade é dar oportunidade ao empregador de contratar outro empregado para o cargo.
- A duração do aviso prévio será de no mínimo 30 dias corridos, a contar do dia seguinte ao da entrega.
- Na recusa do empregado em receber o aviso prévio, deve a empresa obter a assinatura de duas testemunhas. Nesse caso, o prazo corre normalmente, visto ser este um procedimento legal.
- A duração da jornada de trabalho do empregado, durante o aviso prévio concedido pelo empregador, é reduzida em duas horas consecutivas, diariamente, sem prejuízo do salário integral (CLT, art. 488), podendo optar pela redução de 7 dias corridos. A não redução da jornada diária dá ao empregado direito de pleitear o pagamento de duas horas extras diárias, ou de considerar sem efeito seu aviso prévio por desvirtuar o espírito da lei.
- A rescisão contratual só se efetiva com o término do prazo do aviso prévio, mesmo quando pago em dinheiro. Nos termos da Súmula 5 do TST, se o término do aviso prévio se der dentro do mês destinado ao reajuste, é devida a correção do salário, ainda que o empregado tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período de aviso prévio indenizado, que integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.
- O empregado que comete falta grave, durante o aviso prévio, perde o direito ao pagamento do prazo restante e das verbas rescisórias que faria jus se dispensado sem Justa Causa (CLT art 491-súmula TST 73).
- IN 4 do Ministério do Trabalho, divulgada em dezembro/2002, orienta que o início da contagem do aviso prévio se dá no dia seguinte ao da notificação do Aviso Prévio
- Art. 487 = não projetar direito de doze-avos de férias e 13º salário, nos pedidos de demissão, quando o aviso for indenizado pelo empregado.

Homologação de rescisão do contrato de trabalho

Caberá homologação da rescisão do contrato de trabalho quando o empregado tiver mais de um ano de serviço. Esta homologação poderá ser feita no sindicato do empregado, bem como na Delegacia Regional do Trabalho, na

falta, pelo Promotor Público; ou finalmente pelo Juiz de Paz. A falta da homologação poderá acarretar novo pagamento das indenizações.

Quando o empregado tem até um ano de serviço, salvo se previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho, não é necessária a homologação, bastando que o empregado assine o termo de rescisão do contrato de trabalho, onde constam todas as verbas pagas e descontadas. Se o empregado tiver menos de 18 anos de idade, será necessária a assinatura do pai ou responsável, para que o termo de rescisão tenha validade. Através da Lei 7.855 de 24-10-89 foram estabelecidos **prazos para homologação**, sendo:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato, nos casos de aviso prévio trabalhado e extinção automática do contrato por prazo determinado;

b) até o décimo dia contado da notificação da demissão, nos casos de ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

NOTA: É vedada a cobrança de qualquer taxa ou encargo pela prestação da assistência na rescisão contratual, tanto ao trabalhador quanto ao empregador. (art. 477, § 7º da CLT e IN 3 de 2002).

Artigo 9º da Lei 7.238/84 – Indenização Adicional

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, tem direito à indenização adicional, equivalente a um salário mensal. A finalidade da indenização é proteger economicamente o empregado dispensado às vésperas de sua correção salarial na data-base.

Para verificar o direito a esta indenização, deve ser considerado o tempo do aviso prévio indenizado, projetando a data final da demissão, e somente aí verificando se ocorreria dentro dos 30 dias que antecedem a data base. Caso projetando os dias de aviso indenizado, a data recair no próprio mês da data base, a indenização não será devida, porém, os avos de férias, 13º salário e os dias de aviso indenizado que recaírem dentro desse mês, devem ser pagos com o reajuste salarial que for concedido à categoria.

Indenização Final Antecipado Contrato a Prazo - Art 479 e 480 CLT

O artigo 479 da CLT orienta que a empresa deve indenizar pela metade, os dias que faltam para o final de contrato, quando rescindir o contrato do empregado antes do prazo estipulado.

O artigo 480 da CLT orienta que o empregado deve indenizar a empresa nas mesmas condições, quando rescindir o contrato com a empresa antes do prazo estipulado.

IN 03/2002 Fiscalização do Ministério do Trabalho

a) no demonstrativo de médias de horas extras habituais será computado o reflexo no DSR;

b) o “aviso prévio cumprido em casa” equipara-se ao aviso prévio indenizado.

Domingo/DSR Indenizado: consiste no pagamento do DSR aos empregados dispensados sem justa causa e que tenham cumprido integralmente a jornada de trabalho na semana, quando:

a) o DSR for aos domingos e o aviso prévio terminar no sábado, ou na 6ª feira com o sábado compensado;

b) houver escala de revezamento e o aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto. A verba em questão não integra a base de cálculo do FGTS.

Direitos do empregado nas Rescisões de Contrato

Causas Rescisão	Saldo Salár.	Aviso Pré-Vio	13º Prop.	13º Inden	Fér. Venc. + 1/3	Fér. Prop. + 1/3	Inden Adicional	Inden Art. 479	FGTS Mês Anter	FGTS Rescisão	FGTS 40% Multa	Salár. Fam. Prop.	CD-Segur Des.
-----------------	--------------	---------------	-----------	-----------	------------------	------------------	-----------------	----------------	----------------	---------------	----------------	-------------------	---------------

Pedido Dem (-) 1ano	Sim	Trab/Desc.	Sim	Não	Sim*	Sim*	Não	Não	Não	Gfip	Não	Sim	Não
Pedido Dem (+) 1ano	Sim	Trab/Desc.	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não	Gfip	Não	Sim	Não
Falecimento	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não	Gfip Saq23	Não	Sim	Não
Demissão sem Justa Causa	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	GRFC	GRFC Saq01	GRFC	Sim	Sim
Demissão com Justa Causa	Sim	Não	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Gfip	Não	Sim	Não
Demissão com JC da Empresa	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	GRFC	GRFC Saq01	GRFC	Sim	Sim
Término Contr. no Prazo	Sim	Não	Sim	Não	Sim +1ano	Sim	Não	Não	GRFC	GRFC Saq04	Não	Sim	Não
Término Contr. Antecipado Empr	Sim	Não	Sim	Não	Sim +1ano	Sim	Não	Sim	GRFC	GRFC Saq01	GRFC	Sim	Sim
Término Contr. Antec. Funcionário	Sim	Não	Sim	Não	Sim +1ano	Sim +1ano	Não	Não-é art480	Não	Gfip	Não	Sim	Não
Abandono Emprego	Sim	Não	Não	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Gfip	Não	Sim	Não
Extinção Empresa	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	GRFC	GRFC Saq01	GRFC	Sim	Sim
Culpa Recíproca	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	GRFC	GRFC Saq01	GRFC =20%	Sim	Sim
Aposentadoria	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Sim	Não	Não	Não	Gfip	Não	Sim	Não

Seguro-Desemprego

O programa de seguro desemprego tem por finalidade: prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta e auxiliar os trabalhadores na busca de emprego (Lei 7998/90). Tem direito ao Seguro-Desemprego o trabalhador, urbano e rural, que comprovar:

- o recebimento de salários, por 6 meses consecutivos anteriores à dispensa, de uma ou mais pessoas jurídicas ou pessoas físicas a elas equiparadas;
- ter sido empregado de pessoa jurídica ou a elas equiparadas, durante pelo menos 6 meses nos últimos 36 meses que antecederem a data da dispensa que deu origem ao Requerimento do Seguro Desemprego;
- não estar em gozo de benefício previdenciário de prestação mensal;
- não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente a sua manutenção e de sua família;
- não estar em gozo de auxílio desemprego;

➔ O empregado doméstico somente terá direito ao Seguro-Desemprego se o empregador recolher o FGTS.

O requerimento é feito a partir do 7º dia até o 120º dia subsequente à dispensa.

A Comprovação dos requisitos necessários é feita:

- conforme anotações na CTPS;
- pela apresentação do termo de rescisão;
- por verificação da fiscalização trabalhista ou previdenciária.

O pagamento é feito diretamente ao interessado através da Caixa Econômica Federal, em quaisquer de suas agências no país, mediante apresentação de:

- carteira de identidade e CTPS, Documento PIS/PASEP
- CD – Comunicado de Dispensa = formulário preenchido e devidamente assinado
- termo de rescisão e documento saque FGTS.

O Seguro Desemprego será concedido por período de 3 a 5 meses, de forma contínua ou alternada. O benefício será devido a cada período aquisitivo de 16 meses, observando-se a seguinte relação:

- a) 3 parcelas se o trabalhador comprovar vínculo empregatício de no mínimo 6 meses e no máximo 11 meses, nos últimos 36 meses;
- b) 4 parcelas, se comprovar vínculo empregatício de no mín.12 meses e no máx.23 meses, nos últ.36 meses;
- c) 5 parcelas, se comprovar vínculo empregatício no mínimo 24 meses nos últimos 36 meses;

O valor do seguro desemprego a partir de 1-5-2005 é calculado da seguinte forma:

Toma-se as últimas três remunerações e divide-se por três para obter a média mensal. Esta média é comparada com os valores da tabela abaixo para encontrar o valor de seguro desemprego a ser pago:

Faixas de Salário Médio	Valor da Parcela
Até R\$ 495,23	Multiplicar-se-á o salário médio por 0,8 (80%)
Mais de R\$495,23 e Até R\$ 825,46	Multiplica-se R\$ 495,23 por 0,8 e o que exceder por 0,5 e somam-se os resultados
Acima de R\$ 825,46	O valor da parcela será de R\$ 561,30

O benefício não poderá ser concedido em valor inferior a um salário mínimo.

Exemplo: Recebeu nos últimos 3 meses: R\$650,00, R\$650,00 e R\$650,00.

Média = $(650,00 + 650,00 + 650,00) : 3 = 650,00$

Seguro Desemprego = $(495,23 \times 0,8) + ((650,00 - 495,23) \times 0,5) = 396,18 + 77,38 = \mathbf{473,56}$

Rescisão com Justa Causa do Empregado

O contrato de trabalho poderá ser rescindido sem aviso prévio, férias proporcionais e 13º salário proporcional, e sem que o empregador seja obrigado a indenizar o empregado, quando este der motivo à rescisão, conforme previsto no art. 482 da CLT:

Rescisão por Falta Grave do Empregador

O art. 483 da CLT enumera os casos em que o empregado pode pleitear o pagamento da indenização, por considerar rescindido o contrato de trabalho por culpa do empregador.

Culpa recíproca

Neste caso aplica-se o disposto no art. 484 da CLT que diz: *“Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o Tribunal de Trabalho reduzirá a indenização que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade”*.

GRFC– Guia Recolhimento Rescisório e Contribuição Social

O artigo 18 alterado pela Lei 9.491/97 DOU 11-09-97, obriga que nas rescisões sem justa causa, o valor do FGTS do mês, do mês anterior ainda não recolhido, e também a multa de 40% + 10% de Contribuição Social sobre o saldo FGTS sejam depositados na conta vinculada do trabalhador e não mais pagas na rescisão.

Na GRFC, além do valor dos depósitos do mês anterior, mês da rescisão e multa rescisória, deverá constar o valor do saldo FGTS, e a contribuição social.

Previdência.....(%).....	\$
Previdência 13º salário.....	\$
Vale Transporte.....	\$
IRRF Normal.....	\$
IRRF Férias	\$
IRRF 13º Salário	\$
.....	\$
TOTAL DE DESCONTOS (-)	\$
TOTAL LÍQUIDO.....	\$

b) CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

- . Aviso Prévio 07-10-x5
- . Dispensa sem justa causa em 07-10-x5
- . Admissão 27-11-x3
- . Vale transporte distribuído = 44 vales a 1,85 cada.
- . O empregado não faltou ao trabalho no período e não gozou férias.
- . 3 dependentes (esposa e 2 filhos menores)
- . Salário recebido: 09/x5 = 1.200,00 - Reajuste p/convenção 11/x5 = 1.300,00
- . FGTS depositado no banco até 09/x5 = 1.580,00
- . Data base – 1-11-x5
- . Salário ref. 09/x5 pago dentro do mesmo mês.

DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS PAGAS

Aviso Prévio.....	\$	_____
Saldo de Salários.....	\$	_____
13º salário proporcional.....	\$	_____
13º salário indenizado.	\$	_____
Férias vencidas.....	\$	_____
Férias proporcionais.....	\$	_____
Adicional de 1/3 sobre férias.....	\$	_____
Salário-Família.....	\$	_____
Horas Extras.....	\$	_____
Lei 7.238/84 – Ind.Adicional - Art. 9º	\$	_____
Comissões.....	\$	_____
Repouso remunerado sobre comissões.....	\$	_____
Adicional insalubridade.....	\$	_____
Adicional noturno.....	\$	_____
Indenizações.....	\$	_____
TOTAL BRUTO	\$	_____

DESCONTOS

Previdência.....(%).....	\$	_____
Previdência 13º salário.....	\$	_____
Vale Transporte.....	\$	_____
IRRF Normal.....	\$	_____
IRRF Férias.....	\$	_____
IRRF 13º Salário.....	\$	_____
TOTAL DE DESCONTOS (-)	\$	_____

TOTAL LÍQUIDO..... \$ _____

TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	01 CNPJ/CEI		02 Razão Social/Nome			
	03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)					04 Bairro
	05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE	09 CNPJ/CEI Tomador/Obra	
IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR	10 PIS – PASEP		11 Nome			
	12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)					13 Bairro
	14 Município	15 UF	16 CEP	17 Carteira de Trabalho (nº, série, UF)		
	18 CPF	19 Data de nascimento	20 Nome da mãe			
DADOS DO CONTRATO	21 Remuneração p/ fins rescisórios		22 Data de admissão		23 Data do Aviso Prévio	
	24 Data de afastamento		25 Causa do afastamento		26 Cód. afastamento	27 Pensão alimentícia (%)
DISCRIMINAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS	29 Aviso Prévio Indenizado	Valor	38 Comissões	Valor	DEDUÇÕES	
	30 Saldo salário ____ dias		39 Gratificações		47 Previdência	
	31 13º Salário ____ /12 avos		40 Horas extras ____ horas		48 Previdência 13º salário	
	32 13º Sal. Inden. ____ /12 avos		41 Adic. insalub./periculosidade		49 Adiantamentos	
	33 Férias vencidas		42		50 IRRF	
	34 Férias proporc. ____ /12 avos		43		51	
	35 1/3 salário s/ férias		44		52	
	36 Salário família ____ dias		45		53	
	37 Adicional noturno		46 TOTAL BRUTO		54 TOTAL DAS DEDUÇÕES	
				55 LÍQUIDO A RECEBER		

FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO	56 Local e data do recebimento	57 Carimbo e assinatura do empregador ou preposto	
	58 Assinatura do trabalhador	59 Assinatura do responsável legal do trabalhador	
	60 HOMOLOGAÇÃO Foi prestada, gratuitamente, assistência ao trabalhador, nos termos do art. 477, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sendo comprovado, neste ato, o efetivo pagamento das verbas rescisórias acima especificadas. _____ Local e data _____ Carimbo e assinatura do assistente	61 Digital do trabalhador	62 Digital do responsável legal
	63 Identificação do órgão homologador	64 Recepção pelo Banco (data e carimbo)	

A ASSISTÊNCIA NO ATO DE RESCISÃO CONTRATUAL É GRATUITA

PREVIDÊNCIA SOCIAL

GRFC - Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Contribuição Social

Dados do Empregador

02 - Razão social/nome

03 - CNPJ/CEI

04 - Pessoa para contato/DDD/telefone

05 - Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)

06 - Bairro/distrito

07 - Município

08 - UF

09 - CEP

10 - Tomador de serviço (CNPJ/CEI/CGC)

11 - Tomador de serviço (razão social)

12 - FPAS

13 - SIMPLES

14 - CNAE

Dados do Trabalhador

15 - Nome do trabalhador

16 - Nº do PIS/PASEP

17 - Data admissão

18 - Cat

19 - Data movimentação

Código

20 - Aviso prévio

1 - Trabalhado
2 - Indenizado21 - Recolhimento dissídio/Acordo
Data homologação/publicação

22 - Data de nascimento

23 - Carteira de Trabalho (nº/série)

24 - Data Opção

Campo obrigatório para
admissão anterior a 05/10/1988

Informação de remuneração/saldo fins rescisórios

25 - Mês anterior à rescisão

26 - Mês de rescisão

27 - Aviso prévio indenizado

28 - Saldo para fins rescisórios

29 - Somatório (campos 25 a 28)

Os valores lançados nos campos abaixo devem contemplar, além daqueles devidos ao trabalhador, a Contribuição Social de que trata a Lei Complementar 110/2001, bem como todos os encargos legais por recolhimento em atraso, quando for o caso.

Valores a recolher

30 - Mês anterior à rescisão

31 - Mês de rescisão

32 - Aviso prévio indenizado

33 - Multa rescisória

34 - Total a recolher

Local e data

Autenticação mecânica

Assinatura

- Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social.
- Lei 8.212 de 24 de julho de 1991, dispõe sobre a Organização da Seguridade Social, institui o Plano de Custeio da Previdência Social.
- Decreto 3048, de 7 de maio de 1999, Regulamento da Previdência Social. Retificações em 12-5-99 e 18-6-1999 em DOU.
- Lei 9.876 de 28-11-99 DOU 29-11-99

Encargos da Empresa

Contribuições da empresa desde março 2000:

- 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos.
- 20(vinte por cento) sobre o total das remunerações ou retribuições, pagas ou creditadas no decorrer do mês aos contribuintes individuais que lhe prestem serviços
- 15% sobre o valor bruto das Notas Fiscais ou Faturas de prestação de serviços que lhe são prestados por cooperados de cooperativas de trabalho.
- Acréscimo de 2,5% se for estabelecimento bancário e afins, exceto sobre o valor das cooperativas.
- 2,85% sobre o total da receita bruta proveniente da comercialização da produção rural, quando se tratar de pessoa jurídica.
- 2,5% quando a Pessoa Jurídica adquirir produtos rurais de pessoa física.

Contribuições para Outras Entidades/Terceiros

- 5,8% no máximo – é calculada sobre a remuneração dos empregados, e arrecadada e fiscalizada pelo INSS, mediante remuneração, sendo repassada para as entidades: Senai, Sesi, Salário Educação, Senac, Sesc, Incra, Sebrae, etc. O % e as entidades são determinadas pelo código FPAS de cada empresa, dependendo do seu ramo de atividade.

Risco de Acidentes do Trabalho – RAT (Antes SAT)

A contribuição da empresa, destinada ao financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho, corresponde à aplicação dos seguintes percentuais incidentes sobre o total da remuneração paga ou creditada a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados, trabalhadores avulsos e médicos-residentes:

- 1% (um por cento) para a empresa em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
 - 2% (dois por cento) para os casos em que o grau de risco seja considerado médio;
 - 3% (três por cento) para os casos em que o grau de risco seja considerado grave.
- Anexo ao Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade social (Decreto 3048) se encontra a Relação de Atividades Preponderantes e Correspondentes Graus de Risco - Seguro de Acidente do Trabalho, onde a empresa deverá se enquadrar, considerando como atividade preponderante aquela que ocupa maior número de segurados. O Ministério da Previdência e Assistência Social poderá autorizar a empresa a reduzir em até cinquenta por cento as alíquotas de contribuição para o acidente de trabalho, a fim de estimular investimentos destinados a diminuir riscos ambientais do trabalho.

Alteração % SAT/RAT empregados sujeitos a aposentadorias especiais = Em três alterações progressivas, a alíquota do SAT será majorada somente sobre o valor da remuneração paga aos empregados expostos a riscos que farão jus a aposentadoria especial com 15, 20 ou 25 anos de serviço. Aposentados que continuarem trabalhando sujeito aos agentes nocivos terão incidência também. Lei 9.732 de 11-12-98.

. A partir de 1-4-1999 o SAT com acréscimo de 4% ou 3% ou 2%

. A partir de 1-9-1999 o SAT terá acréscimo de 8, 6 ou 4%

. A partir de 1-3-2000 o SAT terá acréscimo de 12, 9 ou 6%

. A partir de 1-4-2003: acréscimo do SAT nas empresas terceirizadas de 12, 9 ou 6% e cooperativas de trabalho de 9, 7 ou 5%.

Contribuições dos Empregados e Trabalhadores Avulsos

A contribuição do segurado empregado, inclusive o doméstico, e do trabalhador avulso é calculada mediante aplicação da alíquota sobre seu salário de contribuição mensal, de acordo com a seguinte tabela:

Validade a partir de maio 2005

Salário de Contribuição	Percentual	Salário Família
Até 800,44	7,65%	Até R\$ 414,78 = 21,27
De 800,45 até 900,00	8,65%	Até R\$ 623,44 = 14,99
De 900,01 até 1.334,07	9%	0,00
De 1.334,08 até 2.668,15	11%	0,00

- O desconto dos empregados relativo à previdência social respeita o teto máximo de R\$2.668,15 - quem recebe salários superiores a esse valor somente contribui até esse limite máximo, correspondendo a 11% = R\$293,49.
- As contribuições da empresa **não** se limitam ao teto máximo e são calculadas sobre o valor total.

Contribuinte Individual e Facultativo

As empresas (exceto as pessoas físicas empregadoras) devem reter dos contribuintes individuais (diretores, autônomos e cooperados) a seu serviço, o percentual de 11%, referente valor de INSS devido por eles sobre a sua remuneração, e recolher junto à sua GPS mensal. Entidades sem fins lucrativos retêm 20%.

- O contribuinte individual terá de complementar o recolhimento ao INSS, se este valor retido e recolhido pela empresa não atingir o valor mínimo mensal devido por ele, com alíquota de 20%.

Transportador Autônomo

A base de cálculo da contribuição previdenciária do trabalho do “Carreteiro”, **motorista autônomo** que presta serviços de transporte em veículo motorizado, a qualquer empresa, é de 20% sobre o valor bruto de cada frete, carreto ou transporte de passageiros. (Decreto 3048 e Portaria MPAS 1.135 de 5-4-2001 DOU 9-4-2001). Até 3-2001 este percentual era de 11,71%.

Portanto, do total do frete pago, a partir de abril/2001, do valor correspondente a 20% é que recolhe-se o INSS da empresa. A empresa ao pagar carreteiro pessoa física, desconta 1% dos honorários tributários (20% do total dos honorários) para o SENAT e 1,5% para SEST e recolhe em GPS.

Exemplo: Valor do Frete pago = 1.000,00
 Base p/ cálculo INSS (20% de 1000,00) = 200,00
 Valor a recolher (Campo 06 GPS) = 40,00 (20% parte empresa)
 Valor a recolher (Campo 06 GPS) = 22,00 (11% contribuição individual)
 Valor a recolher (Campo 09 GPS) = 5,00 (2,5% sest e senat descontado do RPA)
 Total a recolher = 67,00

Prazo de Recolhimento

GPS: Recolhimento no dia 2 do mês seguinte àquele a que se referirem as remunerações, prorrogado o prazo para o primeiro dia útil subsequente, se o vencimento cair em dia em que não haja expediente bancário.

GPS 13º : Contribuições incidentes sobre o 13º salário, o recolhimento deve ser efetuado até o dia 20 de dezembro utilizando código FPAS normal da empresa e competência igual a treze do mesmo ano.

GPS Recolhimento Mínimo de R\$ 29,00:

Desde dez/2000 passou a ter o valor mínimo de R\$29,00 para o seu preenchimento.

No caso de encerramento de obras da construção civil e término da prestação de serviço em determinado cliente, o valor inferior a R\$ 29,00 deverá ser somado à GPS da matriz.

Salário-Família

Ao empregado a empresa pagará o salário-família correspondente a cada filho, até 14 anos de idade, descontando a importância dessas quotas do valor a ser pago ao INSS. Os valores atuais são:

Salário de Contribuição	Salário Família
Até 414,78	21,27
Até 623,44	14,99

Considerações especiais:

- O salário-família é devido também ao empregado que tenha filho inválido, sem limite de idade, desde que apresente atestado médico do INSS, declarando a invalidez.
- Quando o pai e a mãe trabalham, ambos recebem.
- Se trabalhar em mais de uma empresa, receberá desde que a soma dos salários não ultrapasse o limite.
- O pagamento será integral no mês do nascimento, do falecimento e no mês em que completar 14 anos.
- A criança nascida morta após 6 meses de gestação, dará direito ao salário-família no mês do evento.
- Na separação, se a ex-esposa do empregado assumir o sustento dos filhos, deverá receber salário-família, desde que a sentença de separação assim o disponha.
- O valor da quota do salário-família será proporcional, em razão dos dias trabalhados pelo segurado, no mês de admissão e rescisão.
- Se o salário do empregado não for mensal, o salário-família será pago no último pagamento relativo ao mês.
- O pagamento do salário-família será devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento do filho, estando condicionado à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória até os sete anos de idade e partir dos 7 anos de idade comprovante de frequência escolar em maio e novembro.

GPS da Empresa – Cópia ao Sindicato

A partir da Lei 8.870 de 15-4-94 as empresas ficaram obrigadas a encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, cópia da GPS devida ao INSS, até o dia dez de cada mês, relativa às contribuições recolhidas na competência anterior. As empresas ficam obrigadas também, a afixar cópia da guia de recolhimento no quadro de avisos do último mês.

ATIVIDADES EMPRESARIAIS E CÓDIGOS DO FPAS

FPAS Discriminativo

507 Indústrias (exceto as do artigo 2º caput do decreto-lei 1.146/70); transportes ferroviários e de carris urbanos (inclusive cabos aéreos); empresa metroviária; empresa de telecomunicações (exceto aeronáutica, FPAS 558); oficina gráfica de empresa jornalística; escritório e depósito de empresa industrial; indústria da construção civil; armazéns gerais (a partir de 5/88 - OS/SAF 168/88); frigorífico (exceto empregado envolvido diretamente na matança – FPAS 531).

515 Comércio atacadista; comércio varejista; agente autônomo do comércio; comércio armazenador (exceto armazéns gerais FPAS 507); turismo e hospitalidade (inclusive salões de barbeiros, institutos de beleza, compra, venda locação e administração de imóveis, engraxates, empresas de asseio e conservação, sociedades beneficentes e religiosas, etc); estabelecimento de serviço de saúde (hospital, clínica, casa de saúde, laboratórios de pesquisa e análises clínicas, cooperativas de serviços médicos, bancos de sangue, estabelecimentos de duchas, massagens e fisioterapia e empresas de próteses); comércio transportador-revendedor-retalhista de óleo diesel, óleo combustível e querosene (exceto empregado envolvido diretamente nas atividades de transporte Decreto 1.092/94 FPAS 612); empresas e serviços de processamento de dados; escritório, consultório ou laboratório de profissionais liberais (exceto pessoa física FPAS 566); consórcio; auto-escola; curso livre (pré-vestibular, idiomas, etc); locações diversas (exceto locações de veículos - FPAS 612); partidos políticos.

TABELA AUXILIAR PARA CONTRIBUIÇÃO DE TERCEIROS

Código FPAS	Situação do Contribuinte	Soma Código Terceiros	% Contrib desde 1993	% Cada Entidade		
				Cód	%	Entidade
507	Convên. Sal. Educ. + Senai + Sesi	0066	0,8	001	2,5	Sal. Educ
	Com Convênio Sesi + Senai	0067	3,3	002	0,2	Incra
	Com Convênio Sal. Educ. + Sesi	0070	1,8	004	1,0	Senai
	Com Convênio Sesi	0071	4,3	008	1,5	Sesi
	Convênio Sal. Educ. + Senai	0074	2,3	064	0,6	Sebrae
	Com Convênio Senai	0075	4,8	079	5,8	
	Com Convênio Sal. Educação	0078	3,3			
	Sem Convênio	0079	5,8			
515	Com Convênio Sal. Educação	0114	3,3	001	2,5	Sal. Educ
	Sem Convênio Sal. Educação	0115	5,8	002	0,2	Incra
				016	1,0	Senac
				032	1,5	Sesc
				064	0,6	Sebrae
				115	5,8	

Segurados da Previdência Social

- O Empregado e Trabalhador Avulso
- O Empregado Doméstico
- O Contribuinte Individual e Facultativo
- O Segurado Especial

SEGURADO EMPREGADO

Aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter não eventual, sob subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado.

SEGURADO TRABALHADOR AVULSO

É aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei 8630/93 ou sindicato da categoria.

- aquele que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;
- o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;
- o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);
- o carregador de bagagem em porto;
- o prático de barra em porto;
- o guindasteiro;
- o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos.

EMPREGADO DOMÉSTICO

É aquele que presta serviços contínuos, mediante remuneração, à pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos.

CONTRIBUINTE INDIVIDUAL

Os segurados anteriormente denominados "empresário", "trabalhador autônomo" e "equiparado a trabalhador autônomo", a partir de 29 de novembro de 1999, com a Lei 9.876, foram considerados uma única categoria e passaram a ser chamados de "contribuinte individual".

Consideram-se contribuintes individuais, entre outros:

- diretor não-empregado e o membro do conselho de administração da Sociedade Anônima;

- o sócio gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho na sociedade por cotas de responsabilidade limitada, urbana ou rural;
- o associado eleito para cargo de direção na cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade;
- o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;
- o árbitro e auxiliares de jogos desportivos;

SEGURADO FACULTATIVO

Pode filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social como segurado facultativo, a pessoa maior de dezesseis anos de idade que não exerça atividade remunerada que a enquadre como segurado obrigatório da previdência social.

Consideram-se segurados facultativos entre outros:

- a dona-de-casa; o síndico de condomínio quando não remunerado;
- o estudante;
- o brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;
- aquele que deixou de ser segurado obrigatório da previdência social;
- o bolsista e o estagiário que prestam serviço a empresa de acordo com a Lei 6.494/77;
- o bolsista que se dedique em tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja vinculado a qualquer regime de previdência social;

SEGURADO ESPECIAL (produtor rural pessoa física sem empregados)

É o produtor, o parceiro, o meeiro, e o arrendatário rurais, o pescador artesanal e seus assemelhados, que exerçam essas atividades individualmente ou em regime de economia familiar, com ou sem auxílio eventual de terceiros (mutirão).

Todos os membros da família (cônjuges ou companheiros e filhos maiores de 16 anos de idade ou a eles equiparados) que trabalham na atividade rural, no próprio grupo familiar, são considerados segurados especiais. Também o índio tutelado é considerado segurado especial, mediante declaração da FUNAI.

Pescador Artesanal: É aquele que, utilizando ou não embarcação própria, de até seis toneladas de arqueação bruta (se parceiro outorgante), ou até dez toneladas de arqueação bruta (se parceiro outorgado), faz da pesca sua profissão habitual ou meio principal de vida, inclusive em regime de parceria, meação ou arrendamento

DEPENDENTES

Há três classes de dependentes:

Classe I: o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido;

Classe II: os pais;

Classe III: o irmão, não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido.

Observações:

- Enteados e tutelados equiparam-se a filhos.
- Havendo dependentes de uma classe, os dependentes da classe seguinte perdem o direito a receber pensão por morte. Também perde o direito ao benefício o dependente que passar à condição de emancipado por sentença do Juiz ou por concessão do seu representante legal, ou em função de casamento, ou ainda pelo exercício de emprego público efetivo, pela colação de grau em curso de ensino superior, por constituir estabelecimento civil ou comercial com economia própria.

Quais os direitos dos dependentes?

À pensão por morte e auxílio-reclusão, ao serviço social e à reabilitação profissional.

CARÊNCIA

É o período correspondente a um número mínimo de contribuições mensais para que o segurado tenha direito ao benefício. Alguns benefícios não exigem carência.

Benefícios

Auxílio-Doença

É o benefício a que tem direito o segurado após cumprir a carência, quando ficar incapaz para o trabalho (mesmo que temporariamente), por doença por mais de 15 dias consecutivos. A incapacidade para o trabalho deve ser comprovada através de exame realizado pela perícia médica do INSS.

A carência exigida é de 12 contribuições mensais.

Havendo a perda da qualidade de segurado, as contribuições anteriores a essa data só serão computadas, se no novo emprego tiver no mínimo 12 contribuições.

Será devido auxílio-doença, **independentemente de carência**, aos segurados obrigatório e facultativo, **quando sofrerem acidente de qualquer natureza**.

Qual o valor do benefício?

O valor do auxílio-doença corresponde a 91% do salário de benefício.

- Para os inscritos até 28/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, a partir do mês 07/94.

- Para os inscritos a partir de 29/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo.

MP242 – alterou a forma de cálculo, par os últimos 12 meses.

Auxílio-acidente

É o benefício que é concedido, como indenização, ao segurado empregado, trabalhador avulso, segurado especial e ao médico residente que estiver recebendo auxílio-doença, quando a consolidação das lesões decorrentes de acidente (inclusive de acidente de trabalho) resultarem em seqüela definitiva que implique redução da capacidade para o trabalho e/ou impossibilite o desempenho da atividade exercida na época do acidente.

O INSS não exige carência para a concessão desse benefício, mas é preciso ter qualidade de segurado. A comprovação da lesão e da impossibilidade de o segurado continuar desempenhando a atividade que exercia na época do acidente, é feita através de exame realizado pela perícia médica do INSS.

Qual o valor do benefício?

O auxílio-acidente corresponde a 50% do salário de benefício que deu origem ao auxílio doença do segurado, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio acidente e será devido até a véspera de início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado.

Abono-anual (13º)

É devido: Ao segurado e ao dependente que, durante o ano, recebeu auxílio-doença, auxílio-acidente, aposentadoria, pensão por morte, auxílio-reclusão ou salário maternidade.

Qual o valor do 13º salário? Corresponde ao valor da **renda mensal do benefício no mês de dezembro** (quando o benefício foi recebido no ano todo = 12 meses)

O recebimento de benefício por **período inferior a 12 meses** determina o cálculo do abono anual de forma **proporcional**, devendo ser considerado como mês integral o período igual ou superior a 15 dias, observando-se como base a última renda mensal.

Quando é pago o 13º salário? no mês de Dezembro, ou no mês de cessação do benefício (por ex.: alta do auxílio-doença, término da licença-maternidade), ou no pagamento de residuo.

Salário-maternidade

É o benefício a que tem direito a segurada empregada, trabalhadora avulsa, empregada doméstica, a contribuinte individual, facultativa e segurada especial, por ocasião do parto.

Em se tratando da contribuinte individual e da segurada facultativa é exigida a carência de 10 (dez) contribuições mensais para concessão do benefício.

Observações:

- A segurada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1 (um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade.
- No caso de aborto não criminoso, será devido salário-maternidade correspondente a duas semanas, por determinação médica;
- Considera-se parto o evento ocorrido a partir da 23ª semana (6º mês) de gestação, inclusive em caso de natimorto.

Qual o valor do benefício?

- para segurada empregada: valor mensal igual à sua remuneração integral, sem limite, ou em caso de salário variável, igual à média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, apurada conforme a Lei salarial ou dissídio da categoria (art.393 da CLT).
- para trabalhadora avulsa: valor mensal igual à sua última remuneração equivalente a um mês de trabalho não sujeito do limite máximo no salário-de-contribuição.
- Para a contribuinte individual e a segurada facultativa: em 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição apurados em um período não superior a 15 meses, sujeito ao limite máximo do salário-de-contribuição.
- Para a empregada doméstica o benefício tem valor mensal igual ao do seu último salário de contribuição, observado o limite mínimo e máximo.
- Em se tratando da segurada especial o valor do salário maternidade é de um salário mínimo mensal.

O empregador continua recolhendo a sua contribuição mensal normal referente a parte patronal, a parte do custeio de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (acidentes do trabalho) e de outras entidades. Em se tratando da contribuinte individual o pagamento será feito através da rede bancária, descontando o valor da contribuição mensal da segurada, exceto quando o benefício iniciar em período fracionado, caso em que a segurada deverá efetuar o pagamento da contribuição integralmente.

Aposentadoria por Tempo de Contribuição

Aposentadoria Integral

É o benefício a que tem direito o segurado de sexo feminino que comprovar, no mínimo, 30 anos de contribuição e ao segurado de sexo masculino que comprovar, no mínimo, 35 anos de contribuição.

Aposentadoria Proporcional

O segurado que até 16/12/98 não havia completado o tempo mínimo exigido para aposentadoria por tempo de contribuição, tem direito a aposentadoria proporcional desde que cumprida a carência e os seguintes requisitos:

Idade: 53 anos para o homem e 48 anos para a mulher.

Tempo de Contribuição: 30 anos de contribuição para o homem e 25 anos de contribuição para a mulher.

Tempo de Contribuição Adicional: O equivalente a 40% (quarenta por cento) do tempo que, em 16/12/98, faltava para atingir o limite de contribuição.

Qual a carência exigida?

- 180 contribuições mensais para o segurado inscrito a partir de 25-7-91;
- Os inscritos até 25-7-91 devem obedecer à tabela progressiva de carência.

Observações:

Não é exigido o desligamento da empresa para requerer a aposentadoria.

A aposentadoria por tempo de contribuição é considerada irreversível e irrenunciável a partir do momento em que o segurado recebe o primeiro pagamento.

Qual a renda mensal do benefício?

O valor da aposentadoria integral é 100% do salário-de-benefício;

O valor da aposentadoria proporcional é de 70% do salário-de-benefício, mais 5% deste, por ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido.

Qual o valor do salário-de-benefício?

- Para os inscritos até 28/11/99 - o salário de benefício será considerada à média aritmética simples dos maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, correspondentes a no mínimo 80% (oitenta por cento) de todo período contributivo desde a competência 07/94 e multiplicado pelo fator previdenciário, que será calculado considerando, a idade, tempo de contribuição, expectativa de vida (conforme tabela de expectativa de sobrevida divulgada pelo IBGE) e alíquota de contribuição, de acordo com a seguinte fórmula:

$$f = \frac{Tc \times a}{Es} \times \left[\frac{1 + (Id + Tc \times a)}{100} \right]$$

Onde:

f = fator previdenciário;

Es = expectativa de sobrevida no momento da aposentadoria;

Tc = tempo de contribuição até o momento da aposentadoria;

Id = idade no momento da aposentadoria;

a = alíquota de contribuição correspondente a 0,31.

- Para os inscritos a partir de 29/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a, 80% de todo o período contributivo e multiplicado pelo fator previdenciário, de acordo com a fórmula acima.

Para efeito da aplicação do fator previdenciário, ao tempo de contribuição do segurado serão adicionados:

- cinco anos, quando se tratar de mulher;
- cinco anos, quando se tratar de professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental médio;
- dez anos, quando se tratar de professora que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental médio.

Quando o segurado estiver trabalhando em condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integração física, terá direito a acréscimo de tempo de contribuição?

- Sim. O tempo de trabalho exercido até 05 de março de 1997, com efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes constantes do Quadro Anexo ao Decreto nº 53.831/64 e os constantes do Decreto 83.080/79, e até 28 de maio de 1998 os constantes do Decreto 2.172/97, de 05 de março de 1997, e mantido pelo Decreto 3048/99, será somado, após a respectiva conversão, ao tempo de trabalho exercido em atividade comum, observada a seguinte tabela:

Tempo a converter	Multiplicadores	
	Mulher (para 30 anos)	Homem (para 35 anos)
De 15 anos	2,00	2,33
De 20 anos	1,50	1,75
De 25	1,20	1,40

anos		
------	--	--

Aposentado que Retorna à Atividade:

Quando o segurado que recebe aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição pelo INSS voltar a exercer atividade remunerada, terá de contribuir, obrigatoriamente, para o INSS.

Quais benefícios são assegurados ao aposentado que retorna à atividade?

- salário-família;
- salário-maternidade e reabilitação profissional, caso a perícia médica do INSS indique

Aposentadoria por Idade

É o benefício a que tem direito o segurado que completar 65 anos de idade (homem), ou 60 anos (mulher), uma vez cumprida a carência exigida para concessão do benefício.

Em se tratando de trabalhador rural, quando completar 60 anos de idade (homem) 55 anos de idade (mulher) aos trabalhadores que comprovem o efetivo exercício da atividade rural, ainda que de forma descontínua no período anterior ao requerimento do benefício.

Qual a carência exigida?

- 180 contribuições mensais para o segurado inscrito a partir de 25.07.91;
- Os inscritos até 24.07.91 devem obedecer a tabela progressiva de carência;
- Os trabalhadores rurais devem comprovar o exercício da atividade rural em número de meses idênticos à carência exigida pelo referido benefício.

Observações:

Não é exigido o desligamento da empresa para requerer a aposentadoria. A aposentadoria por idade é considerada irreversível e irrenunciável a partir do momento em que o segurado recebe o primeiro pagamento.

Qual o valor do benefício?

O valor da aposentadoria é de um salário mínimo para o segurado especial.

Caso o segurado especial tenha optado por contribuir facultativamente, o valor do benefício será calculado como aos dos demais segurados.

Para os demais segurados: Corresponde a 70% do salário de benefício, mais 1% deste para cada grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de 100% do salário de benefício.

Aposentadoria Especial

Benefício ao segurado que tiver trabalhado durante 15, 20 ou 25 anos, sujeito a condições especiais que prejudique a saúde ou integridade física. O segurado deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais a saúde ou integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício.

Considera-se tempo de trabalho, os períodos correspondentes ao exercício de atividade permanente e habitual (não ocasional nem intermitente), durante toda a jornada de trabalho.

A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário próprio do INSS, DIRBEN 8030 (antigo SB40) até 31-12-2003 e depois através do PPP, preenchido pela empresa ou seu preposto com base em laudo técnico de condições ambientais de trabalho, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho, nos termos da legislação trabalhista.

Para o segurado que houver exercido sucessivamente duas ou mais atividades sujeitas a condições especiais prejudiciais à saúde ou a integridade física, sem completar em qualquer delas, o prazo mínimo exigido para a aposentadoria especial, os respectivos períodos serão somados após conversão conforme tabela abaixo, considerada a atividade preponderante:

Tempo a converter	Multiplicadores		
	Para 15	Para 20	Para 25

De 15 anos		1,33	1,67
De 20 anos	0,75	-	1,25
De 25 anos	0,60	0,80	-

Qual a carência exigida?

- 180 contribuições mensais para o segurado inscrito a partir de 25.07.91;
- Os inscritos até 24.07.91 devem obedecer à tabela progressiva de carência.

Qual o valor do benefício?

O valor da aposentadoria especial é 100% do salário de benefício.

Salário de benefício é a média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, apurados a partir da competência 07/94.

O aposentado por tempo de contribuição, especial ou idade pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS que permanecer ou retornar à atividade sujeita a este regime, não fará jus a prestação alguma da Previdência Social em decorrência do exercício dessa atividade, exceto ao salário família, salário maternidade e à reabilitação profissional.

Aposentadoria por Invalidez

É o benefício a que tem direito o segurado, que após cumprir a carência exigida, esteja ou não recebendo auxílio-doença, for considerado incapaz para o trabalho e não sujeito à reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência.

Não é concedida aposentadoria por invalidez ao segurado que, ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social, já era portador da doença ou da lesão que geraria o benefício, salvo quando a incapacidade decorreu de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

Qual a carência exigida?

- em caso de aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, o INSS não exige carência;
- no caso de aposentadoria por invalidez decorrente de outras causas, a carência é de 12 contribuições mensais.

Qual a renda mensal do benefício?

O valor da aposentadoria por invalidez é 100% do salário de benefício, caso o segurado não estivesse recebendo auxílio-doença.

Qual o valor do salário-de-benefício?

Para os inscritos até 28/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, a partir do mês 07/94.

Para os inscritos a partir de 29/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo.

Observação:

Se o segurado necessitar de assistência permanente de outra pessoa, a critério da perícia médica, o valor da aposentadoria por invalidez será aumentado em 25% a partir da data de sua solicitação.

Pensão por Morte

É o benefício a que têm direito os dependentes do segurado que falecer, inclusive por acidente de trabalho. Para conceder esse benefício, o INSS não exige carência (tempo mínimo de contribuição), mas que a morte tenha ocorrido antes da perda da qualidade de segurado.

A pensão devida aos dependentes menores ou incapazes começa a ser contada, para efeitos financeiros, a partir da morte do segurado, independentemente da data do requerimento do benefício.

Qual o valor do benefício?

O valor da pensão por morte corresponde a 100% do valor da aposentadoria que o segurado recebia quando faleceu ou 100% da aposentadoria por invalidez a que teria direito na data do óbito.

Observações:

Havendo mais de um dependente, o valor do benefício é dividido entre todos, em partes iguais. Se um dos dependentes perder o direito ao benefício, a parte que ele recebia será revertida em favor dos demais dependentes.

O(a) cônjuge do segurado(a) falecido(a) terá direito a pensão, mesmo que este benefício já tenha sido requerido e concedido à companheira(o), constituindo a certidão de casamento documento bastante e suficiente para comprovação do vínculo e dependência. Não será concedido a pensão por morte aos dependentes do segurado que falecer após a perda da qualidade de segurado, salvo se preenchidos os requisitos para obtenção de aposentadoria.

Auxílio-Reclusão

É o benefício a que têm direito, nas mesmas condições da pensão por morte o conjunto de dependentes do segurado recolhido à prisão, caso não esteja recebendo auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço e cujo salário-de-contribuição seja igual ou inferior a R\$ 560,81.

Concedido o benefício, de três em três meses os dependentes do segurado devem apresentar ao INSS um atestado de que o segurado continua na prisão.

Para conceder auxílio-reclusão, o INSS não exige carência, mas que o recolhimento à prisão tenha ocorrido enquanto mantinha qualidade de segurado.

O auxílio-reclusão aos dependentes, será devido, se o segurado estiver cumprindo pena em regime prisional semi-aberto, desde que não receba remuneração da empresa, nem esteja em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço.

Qual o valor do benefício?

O valor do auxílio-reclusão é 100% do valor da aposentadoria a que teria direito, caso estivesse aposentado por invalidez, na data da prisão.

Observação:

Havendo mais de um dependente, o valor do benefício é dividido entre todos, em partes iguais. Se um dos dependentes perder o direito ao benefício, a parte que ele recebia será revertida em favor dos demais dependentes.

Auxílio Doença por Acidente do Trabalho

Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, com o segurado empregado, trabalhador avulso, médico residente, bem como com o segurado especial no exercício de suas atividades, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte, a perda ou redução, temporária ou permanente, da capacidade para o trabalho.

As prestações relativas ao acidente do trabalho são devidas:

- ao empregado;
- ao trabalhador avulso;
- ao médico-residente (Lei nº 8.138 de 28/12/90);
- ao segurado especial.

O benefício não exige carência.

A comunicação de acidente do trabalho deverá ser feita pela empresa, ou na falta desta o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico assistente ou qualquer autoridade pública. Até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato.

Qual a renda mensal do benefício?

O valor do auxílio doença acidentário corresponde a 91% do salário de benefício.

Qual o valor do salário-de-benefício?

Para os inscritos até 28/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, a partir do mês 07/94.

Para os inscritos a partir de 29/11/99 - o salário de benefício corresponderá à média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondentes a 80% de todo o período contributivo.

Reabilitação Profissional

Serviço que o INSS coloca à disposição dos segurados, inclusive aposentados e dependentes. Tem como objetivo proporcionar aos segurados e dependentes incapacitados (parcial ou totalmente), os meios indicados para a (re)educação e (re)adaptação profissional e social, de modo que possam voltar a participar do mercado de trabalho. É feito por equipe multidisciplinar, que envolve médicos, assistentes sociais, psicólogos, sociólogos, fisioterapeutas, entre outros. Os serviços de reabilitação profissional são extensivos aos dependentes, de acordo com as disponibilidades técnico-financeiras do INSS. O atendimento à clientela obedece a uma ordem de prioridade, com atenção especial ao segurado vítima de acidente do trabalho.

Amparo Assistencial ao Idoso e ao Deficiente

O Amparo Assistencial, no valor de um salário mínimo é pago ao idoso com 65 (sessenta e cinco) anos de idade ou mais que não exerça atividade remunerada e ao portador de deficiência incapacitado para a vida independente e para o trabalho, desde que:

- possuam renda familiar mensal per capita, inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo;
- não estejam vinculados a nenhum regime de previdência social;
- não recebam benefício de espécie alguma.

Para divisão da renda familiar é considerado o número de pessoas que vivem sob o mesmo teto, assim entendido: o cônjuge, o(a) companheiro(a), os pais, os filhos e irmãos não emancipados de qualquer condição, menores de 21 anos ou inválidos. O benefício pode ser pago a mais de um membro da família, desde que comprovadas todas as condições exigidas. Neste caso, o valor do amparo assistencial anteriormente concedido a outro membro do mesmo grupo familiar, passa a integrar a renda para efeito de cálculo por pessoa do novo benefício requerido.

O pagamento do benefício cessa no momento em que ocorrer a recuperação da capacidade laborativa ou em caso de morte do beneficiário, não dando direito aos dependentes requerer benefício pensão por morte.

IMPOSTO DE RENDA NA FONTE

Rendimentos de Trabalho Assalariado

- Considera-se pagamento a entrega de recursos, mesmo mediante depósito em instituição financeira em favor do beneficiário.

Beneficiário

Pessoa Física domiciliada no País, remunerada em virtude de trabalhos ou serviços prestados no exercício de empregos, cargos e funções.

Alíquota/Base de Cálculo

O imposto será calculado mediante a utilização de tabela progressiva mensal. Para efeito de determinação da base de cálculo sujeita à incidência do imposto na fonte, poderão ser deduzidas do rendimento bruto:

- a) as importâncias pagas a título de pensão alimentícia em face das normas do direito de família, quando em cumprimento de decisão ou acordo judicial, inclusive a prestação de alimentos provisionais;
- b) a quantia de R\$ 126,36, por dependente;
- c) as contribuições para a previdência social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
- d) as contribuições para as entidades de previdência privada domiciliadas no Brasil, cujo ônus tenha sido do contribuinte, destinadas a custear benefícios complementares assemelhados aos da Previdência Social;
- e) a quantia de R\$1.257,12, correspondente à parcela isenta dos rendimentos provenientes de aposentadoria e pensão, transferência para a reserva remunerada ou reforma pagos pela Previdência Social da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios ou por qualquer pessoa jurídica de direito público interno, ou por entidade de previdência privada a partir do mês em que o contribuinte completar 65 anos de idade;
- f) o valor do acréscimo de remuneração proporcional ao valor da CPMF devida, dos benefícios de prestação continuada e os de prestação única e dos proventos dos inativos, pensionistas e demais benefícios, limitados a três salários mínimos.

Obs.: No caso de remuneração indireta a não identificação dos beneficiários das despesas implicará na tributação exclusiva na fonte, mediante a aplicação da alíquota de 35% (trinta e cinco por cento), sobre o rendimento reajustado, utilizando para efeito de recolhimento o código 2063, art.675 RIR/99.

Prazo para Recolhimento

Até dez 2005, através do Darf-Documento de Arrecadação de Receita Federais, até o terceiro dia útil da semana subsequente àquela em que tiverem ocorrido os fatos geradores.

A partir de janeiro 2006, vencimento mudou para até o último dia útil do primeiro decêndio do mês subsequente.

Valor mínimo preenchimento do Darf = R\$ 10,00. Devendo o valor inferior ser recolhido quando somado aos próximos acumular R\$ 10,00 no mínimo.

Código de Receita/Recolhimento : 0561 - Rendimentos de Trabalho Assalariado e Diretores no país.

0588 – Rendimentos de Trabalho sem Vínculo empregatício (autônomos, estagiários).

Esclarecimentos adicionais

Momento da Incidência na Fonte:

O imposto incidente sobre os rendimentos de que tratam os artigos 7º e 12 da Lei 7.713/88 será retido por ocasião de cada pagamento no mês. No caso de mais de um pagamento no mês, pela mesma fonte pagadora, aplicar-se-á alíquota correspondente à soma dos rendimentos pagos, a qualquer título, compensando-se o imposto retido anteriormente. Quando houver mais de um pagamento no mês, a títulos diferentes, será utilizado o código correspondente ao rendimento de maior valor pago no mês.

Adiantamentos:

O adiantamento de rendimentos correspondentes a determinado mês não estará sujeito à retenção, desde que os rendimentos sejam integralmente pagos no próprio mês a que se referirem, momento em que serão efetuados o cálculo e a retenção do imposto sobre o total dos rendimentos pagos no mesmo mês. Se o adiantamento se referir a rendimentos que não sejam integralmente pagos no próprio mês, o imposto será calculado de imediato sobre esse adiantamento. Para efeito da incidência do imposto serão considerados adiantamentos quaisquer valores fornecidos ao beneficiário, pessoa física, a título de empréstimos, que não preveja cumulativamente a cobrança de encargos financeiros, forma e prazo de pagamento.

Gratificação de Natal (13º salário):

O imposto de renda na fonte incidente sobre o 13º salário será calculado de acordo com as seguintes regras, IN 015/2001:

- a) o valor da gratificação de natal (13º salário) será totalmente tributado por ocasião da sua quitação, com base na tabela progressiva mensal;
 - b) considera-se mês de quitação o mês de dezembro ou o mês da rescisão de contrato de trabalho;
 - c) não haverá retenção na fonte pelo pagamento de antecipações do 13º salário;
 - d) o cálculo do imposto, sem prejuízo das isenções previstas no art. 6º da Lei 7.713/88, será efetuado em separado dos demais rendimentos mediante a utilização da tabela progressiva mensal vigente no mês de quitação. A tributação ocorrerá exclusivamente na fonte;
 - e) na determinação da base de cálculo do imposto incidente sobre o 13º salário serão admitidas as mesmas deduções prevista para o salário, desde que referentes ao 13º salário.
 - f) no caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente ao mês de quitação o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total desta gratificação, utilizando-se a tabela do mês da quitação.
- Do imposto assim apurado, será deduzido o valor do imposto retido anteriormente.

Férias:

A IN SRF 15 de fevereiro/2001, artigo 11 orienta: “No caso de pagamento de férias, inclusive as em dobro, a base de cálculo corresponde ao salário relativo ao mês de férias, acrescido, conforme o caso, de um terço do seu valor e do abono previsto no art. 143 da CLT.

§ 1º O cálculo do imposto deve ser efetuado em separado de qualquer outro rendimento pago no mês, inclusive no caso de férias indenizadas ou proporcionais, pagas em rescisão de contrato de trabalho.

§ 2º O valor da diferença de férias decorrente de reajuste salarial em mês posterior deve ser tributado em separado, no mês do pagamento.

§ 3º Na determinação da base de cálculo podem ser efetuadas as deduções previstas no art. 15, desde que correspondentes às férias.

§ 4º Na Declaração de Ajuste Anual, as férias devem ser tributadas em conjunto com os demais rendimentos.”

Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados da Empresa:

O cálculo do imposto deverá ser efetuado em separado dos demais rendimentos, com base na tabela progressiva vigente no mês do pagamento.

Dispensa de retenção de Imposto de Renda:

Está dispensada a retenção de imposto de renda na fonte, de valor igual ou inferior a R\$ 10,00 (dez reais), incidente sobre rendimentos que devam integrar a base de cálculo do imposto devido na declaração de ajuste anual das pessoas físicas, bem assim o imposto devido pelas pessoas jurídicas tributadas com base no lucro real, presumido ou arbitrado, a partir de 1º de janeiro de 1997; excluídas as pessoas jurídicas isentas e as optantes pelo SIMPLES (Lei 9.430/97, art. 67 e ADN COSIT 15/97).
na CTPS do segurado.

Informativos Anuais – RAIS/ DIRF / INFORME

Anualmente, as empresas que remuneraram empregados no decorrer do ano anterior, ou efetuaram pagamentos com Retenção de IR na fonte, necessitam prestar informações aos órgãos governamentais, relativas aos valores pagos e às retenções realizadas.

A base será a folha de pagamento mensal de cada empregado, os RPA de pagamento a autônomos e NF de pagamentos a Pessoas Jurídicas. Os recibos de férias pagas e os recibos de rescisão de contrato que ocorreram no ano anterior, são igualmente importantes para informações na Dirf e Informe Rendimentos com Retenção na Fonte.

Rais

A Rais - Relação Anual de Informações Sociais deve ser fornecida pelas empresas até o dia 20 de fevereiro do ano seguinte, e enviado pela Internet ao Serpro-Serviço de Processamento de Dados que atende ao Ministério do Trabalho.

Além das informações estatísticas, os valores pagos no ano indicarão quais os empregados que fazem jus ao Abono do Pis/Pasep, que é pago anualmente, aos trabalhadores com carteira assinada há mais de 5 anos e que estiveram empregados no ano anterior.

Devem constar valores da folha mensal que serviram de base ao INSS ou FGTS, separando os valores de 13º Salário 1º e 2º Parcelas e Aviso Prévio Indenizado. Motivos de afastamentos ocorridos com o empregado e o total dias afastados. Constarão também, informações sociais, tais como: grau de instrução, nacionalidade, raça/cor, deficiente físico, motivos de rescisão e de admissão, salário contratual, dentre outras.

Cada filial informa os seus empregados. Os diretores que tiveram depósitos de FGTS no ano devem ser informados, os demais não são obrigatórios. Caso a filial não teve empregados no ano base, deverá informar Rais Negativa.

Dirf e Informe Rendimentos Anuais - Receita Federal

Estes dois documentos visam orientar a Receita Federal e o contribuinte quanto aos valores pagos e recebidos para a sua declaração de ajuste anual. Podendo ser Pessoas Físicas ou Jurídicas. Devem ser entregues até o último dia útil de fevereiro do ano seguinte, ao que os rendimentos foram pagos.

Na Dirf, as empresas que pagaram valores com retenção de IR ou Previdência Privada, devem informar os valores mensais pagos, as deduções e o IR retido na fonte. Mesmo sem IR retido na Fonte, as empresas que pagaram empregados, diretores (receita 0561) ou Prestadores de Serviços Pessoa Físicas (receita 0588), com total superior a R\$6.000,00 no ano, devem informá-los. O mesmo vale para receitas de aluguel pagos por PJ às pessoas físicas.

No Informe de Rendimentos o valor constará pelo total do ano e a obrigatoriedade de entrega está para quem teve IR fonte. Demais pessoas físicas poderão solicitar para que a empresa prepare o Informe, mesmo sem retenção na Fonte.

Vale a data de pagamento para considerar a competência. Exemplo: Competência janeiro da folha foi paga em fevereiro, então, os valores devem constar na Dirf e Informe no mês de Fevereiro.

GLOSSÁRIO

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas
ABRH – Associação Brasileira de profissionais de Recursos Humanos
ASO - Atestado de Saúde Ocupacional
Caged – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – entregue ao MTE no mês subsequente.
Carnê INSS – Nome também utilizado para a GPS do contribuinte individual.
CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho
CBO - Classificação Brasileira de Ocupações.
CD e SD – Comunicado de Dispensa e Requerimento do Seguro Desemprego
CEF – Caixa Econômica Federal
CF - Constituição Federal
Cipa – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas
CNAE – Classificação Nacional de Atividade Econômica do IBGE.
CNAE Fiscal – CNAE IBGE acrescido de dois dígitos pela Receita Federal.
COAD - Empresa de consultoria em legislação a empresas.
CPMF - Contribuição Compulsória sobre Movimentação Financeira (sobre os depósitos bancários).
CRM – Conselho Regional de Medicina
CTN - Código Tributário Nacional
CTPS – Carteira do Trabalho e Previdência Social
Darf – Documento de Arrecadação Receitas Federais
DATAPREV – Empresa que faz a parte da informatização de alguns órgãos do governo = INSS.
Dirf – Demonstrativo Imposto Renda Retido na Fonte (Entregue à Receita Federal - anual)
DOU- Diário Oficial da União.
DRT – Delegacia Regional do Trabalho. Órgão local do Ministério do Trabalho.
DSR – Descanso Semanal Remunerado (o mesmo que RSR)
EPP - Empresa de Pequeno Porte
FGTS - Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FPAS – Fundo de Previdência e Assistência Social (Código definido pelo ramo de atividade)
Gfip – Guia Recolhimento Fundo de Garantia e Informações a Previdência Social
GPS – Guia Previdência Social = serve para recolher valores da empresa e contribuintes individuais.
GRFC - Guia Recolhimento Rescisório e da Contribuição Social– recolher FGTS dos demitidos com direito a saque FGTS (substituiu a GRFP).
GRPS – Guia Recolhimento da Previdência Social - Sigla substituída pela GPS.
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IN – Instrução Normativa
INSS – Instituto Nacional Seguridade Social
IR – Imposto Renda
IRRF - Imposto de Renda Retido na Fonte.
JCJ – Junta de Conciliação e Julgamento (Justiça do Trabalho) Atualmente Vara do Trabalho
ME – Microempresa
MP - Medida Provisória
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego – antigo MTb.
NR - Normas Regulamentadoras (Normas que orientam a Segurança do Trabalho).
O.S. - Ordem Serviço (contém orientações do órgão que a divulga, geralmente o INSS)
Pasep – Programa de Integração Social do Servidor Público
PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR-7)
PIS – Programa de Integração Social
PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário – IN 99 INSS

PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR-9)
Pro labore - Honorários Diretoria
RAT – Risco Acidente de Trabalho – INSS (substituiu a sigla SAT)
Rais - Relação Anual de Informações Sociais (entregue ao MTE)
RBPS - Regulamento dos Benefícios da Previdência Social
RCPS – Regulamento do Custeio da Previdência Social
RGPS – Regime Geral da Previdência Social
RIR – Regulamento do Imposto de Renda
RPA – Recibo de Pagamento a Autônomo (prestadores serviços eventuais sem vínculo empregatício)
RSR – Repouso Semanal Remunerado (o mesmo que DSR)
SAT - Seguro Acidente Trabalho (encargo INSS - aplicação de percentual sobre a folha pagamento)
Sefip – Programa Geração e Validação dos arquivos Gfip da Caixa.
SENAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESMT – Serviço Especializado em Medicina e Segurança do Trabalho
SEST – Serviço Nacional de Serviços de Transporte
SF – Salário Família
STF – Supremo Tribunal Federal
Simples - Sistema Integrado de Pagamento de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte – Simples
SMT – Serviço Medicina do Trabalho
SUS – Serviço Único de Saúde
TR - Taxa Referencial (Índice divulgado pelo governo – corrige os depósitos e atrasos do FGTS)
TRT – Tribunal Regional do Trabalho
TST - Tribunal Superior do Trabalho
VTR - Vale-Transporte

Referências Bibliográficas

1. OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Prática Trabalhista**. 31ª. edição. São Paulo: Atlas, 2000.
 2. SERSON, José; Coordenação Anníbal Fernandes. **Curso de Rotinas Trabalhistas**. 37ª edição atualizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1997.
 3. OLIVEIRA, Aristeu de. **Rescisão de Contrato de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
 4. COAD. **Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional**. Rio de Janeiro, atualizável.
 5. IOB. Atualizável.
 6. ASSIS, Romeu José de. **Prática e Doutrina da Legislação da Cipa**. Florianópolis: Juruá, 1994.
 7. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.
 8. www.previdenciasocial.gov.br . Trabalhador com Previdência. Benefícios.
-