

## WASK'YS CONTABILIDADE EMPRESARIAL SOCIEDADE SIMPLES

### Departamento Pessoal

*Esclarecimentos sobre alguns assuntos como:*

- ✓ *Contrato*
- ✓ *Readmissão*
- ✓ *Férias*
- ✓ *13º Salário*
- ✓ *Aviso Prévio*
- ✓ *Outros*

## ÍNDICE

<b>1) READMISSÃO DE EMPREGADOS .....</b>	<b>4</b>
✓ Possibilidade .....	4
✓ Procedimentos .....	4
✓ Novo contrato .....	4
✓ Contrato de experiência.....	4
✓ Férias .....	4
✓ Reconstratação com salário inferior .....	5
✓ Rescisão fraudulenta .....	5
✓ Convenção coletiva.....	5
<b>2) CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. QUALQUER EMPRESA PODE FAZER? QUAL O PRAZO MÍNIMO E MÁXIMO? .....</b>	<b>5</b>
<b>3) CÁLCULO E PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO .....</b>	<b>6</b>
✓ Empregado.....	6
✓ Doméstico .....	6
✓ Trabalhador Rural.....	7
✓ Valor do 13º salário .....	7
✓ Adicionais.....	7
✓ Utilidade .....	7
✓ Remuneração variável .....	7
✓ Momento do pagamento .....	7
✓ Faltas ao serviço .....	7
✓ Faltas legais.....	8
✓ Desconto de faltas .....	8
✓ Serviço militar .....	8
✓ Pagamento da primeira parcela .....	8
✓ Pagamento da segunda parcela.....	8
✓ Pagamento da terceira parcela.....	8
✓ Pagamento nas férias.....	9
✓ Empregado admitido no curso do ano .....	9
✓ Incidência do INSS .....	9
✓ Prazo para recolhimento do INSS.....	9
✓ Empregado doméstico .....	10
✓ Incidência do IR/Fonte.....	10

✓	Complementação do 13º salário .....	10
✓	Recibo de pagamento .....	10
✓	Penalidade.....	10
4)	AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO COM DURAÇÃO DE ATÉ 90 DIAS É TRANSFORMADO EM LEI .....	11
5)	COMO É QUE VAI FICAR A REDUÇÃO DE 2 HORAS NA JORNADA OU OS 7 DIAS NO FINAL DO AVISO, COM A NOVA LEI N.º 12.506/11? .....	12
6)	CONHEÇA AS NORMAS PARA CONCESSÃO DAS FÉRIAS.....	13
✓	Duração das férias .....	13
✓	Férias coletivas .....	13
✓	Fracionamento .....	13
✓	Empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos .....	14
✓	Desconto de faltas .....	14
✓	Faltas Justificadas .....	15
✓	Conversão de 1/3 das Férias em abono .....	16
✓	Empregado com tempo de serviço inferior ao das férias coletivas .....	16
✓	Rescisão do contrato de trabalho .....	16
✓	Anotação no registro de empregado e na carteira de trabalho .....	16
✓	Remuneração das férias .....	16
✓	Cômputo dos adicionais .....	17
✓	Início do período de gozo .....	17
✓	Época de pagamento .....	17
✓	Penalidades .....	17
7)	UM FUNCIONÁRIO QUE FICOU AFASTADO PELO INSS POR MOTIVO DE DOENÇA, TEM TEMPO DE ESTABILIDADE NO EMPREGO A PARTIR DO SEU RETORNO? .....	17
8)	JORNADA DE TRABALHO CONTROLE DE HORÁRIOS. TODO EMPREGADOR ESTÁ OBRIGADO A MANTER CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO? .....	18
9)	O ESTAGIÁRIO TEM DIREITO A FÉRIAS? .....	18
10)	TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO CONCORDÂNCIA. SEM QUE HAJA CONSETIMENTO DO EMPREGADO, O EMPREGADOR PODE TRANSFERI-LO PARA LOCALIDADE DIFERENTE DA PREVISTA NO CONTRATO DE TRABALHO?.....	18
11)	COMO PODEMOS SABER SE UMA DETERMINADA FUNÇÃO GERA INSALUBRIDADE E QUAL O SEU PERCENTUAL?.....	19
12)	QUAIS OS PRAZOS CORRETOS DE QUITAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS DE TODAS AS FORMAS DE DESLIGAMENTO? .....	19

## 1) READMISSÃO DE EMPREGADOS

### *Regras Gerais*

#### ✓ **Possibilidade**

A legislação trabalhista não proíbe expressamente a readmissão de empregado, portanto o entendimento é o de que a situação seria possível.

#### ✓ **Procedimentos**

Embora a legislação não relacione os procedimentos, a empresa deverá estar atenta para algumas rotinas. Em relação ao registro, a empresa deverá anotar novo contrato de trabalho em outra página da CTPS do empregado.

Deverá fazer nova ficha ou página no Livro de Registro dos empregados. No que tange as demais rotinas, a empresa deverá proceder como se fosse a primeira contratação, inclusive realizando novo exame admissional.

#### ✓ **Novo contrato**

Dispõe o artigo 452 da CL T que se considera por prazo indeterminado todo contrato que suceder outro por prazo determinado, dentro do prazo de 06 meses. O objetivo deste artigo é desestimular a utilização de contratos por prazo determinado sucessivamente pela empresa com a finalidade de lesar direitos trabalhistas. Deste modo, a empresa não poderá celebrar contrato por prazo determinado se recontratar o trabalhador num prazo inferior a 06 meses.

#### ✓ **Contrato de experiência**

Muito se questiona se no caso de recontração de empregado para a mesma função é possível que a empresa celebre novo contrato de experiência.

Entendemos que esta modalidade de contrato por prazo determinado tem a finalidade de avaliar o desempenho do empregado nas suas funções. Deste modo, se a nova contratação tiver por objeto a mesma prestação de serviços do contrato de trabalho anterior, o entendimento é de que não poderá ser celebrado novo contrato de experiência, haja vista que o empregado já foi testado em suas aptidões para o exercício das respectivas funções, devendo a contratação se dar por prazo indeterminado diretamente.

De outra parte, caso o empregado seja recontratado para uma função diferente, não há impedimento para que se faça outro contrato de experiência.

#### ✓ **Férias**

Com relação às férias dispõe o artigo 133 da CLT:

Art. 133 – Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

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

Isto quer dizer que, se o empregado for readmitido após 60 dias, ele perde o período aquisitivo anterior. Já no caso de readmissão antes de 60 dias, retorna-se a contagem do período aquisitivo de férias.

## ✓ **Recontratação com salário inferior**

Quanto ao salário, por não haver previsão na legislação sobre o caso, entendemos ser possível a aplicação de salário inferior (respeitado o piso), haja vista que o princípio da irredutibilidade salarial é aplicável com relação ao mesmo contrato de trabalho.

Contudo é aconselhável que se tenha decorrido o prazo de 06 meses entre as contratações, a fim de evitar fraude aos direitos trabalhistas e para que se configure de fato outro contrato. Se ficar comprovado que a readmissão foi realizada apenas com o intuito de reduzir o salário do empregado a rescisão será nula, pois conforme dispõe o artigo 9º da CLT serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na legislação trabalhistas.

## ✓ **Rescisão fraudulenta**

Dispõe o artigo 2º da Portaria 384 de 16/06/1992 que será considerada fraudulenta a rescisão seguida de recontração ou de permanência do trabalhador em serviço, quando ocorrida dentro dos noventa dias seguintes à data em que formalmente a rescisão se operou.

Este artigo tem o objetivo de evitar que a empresa simule uma rescisão contratual para que o trabalhador possa efetuar o saque do FGTS.

Contudo, o entendimento é o de que este dispositivo se aplica apenas nos casos da dispensa arbitrária ou sem justa causa, pois se o motivo do desligamento for o pedido de demissão, não estaria havendo fraude ao FGTS, tendo em vista que neste caso não haveria o saque.

## ✓ **Convenção coletiva**

Como a legislação não é específica sobre os procedimentos aplicáveis para recontração do empregado, recomendamos que a empresa verifique se não constam regras na Convenção Coletiva da categoria.

Se constarem regras mais benéficas ao empregado, elas deverão ser aplicadas.

## **2) CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO. QUALQUER EMPRESA PODE FAZER? QUAL O PRAZO MÍNIMO E MÁXIMO?**

O contrato a prazo determinado está definido no artigo 443 da CLT:

Art. 443. - 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 especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

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

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

O contrato por prazo determinado não pode ter prazo maior de dois anos e, dentro deste período só poderá ser renovado uma vez.

## Exemplos:

- 1) contrato de um ano pode ser renovado por mais um ano é possível.
- 2) Contrato celebrado por seis meses renovado por mais seis meses não poderá mais ser renovado uma vez que já houve uma renovação, mesmo que não tenha sido atingido o prazo de dois anos, sob pena de começar a vigorar como prazo indeterminado.

Veja os artigos 445 e 451:

Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, observada a regra do art. 451.

§ único - O contrato de experiência não poderá exceder de 90 dias.

Art. 451. O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

Portanto, atingindo os requisitos acima sua empresa poderá contratar funcionários a prazo determinado, sendo que o registro deve ser efetuado no local destinado a Contrato de Trabalho da CTPS do empregado, informando o início e o término da relação de trabalho.

Em se tratando de Contrato de Experiência, a anotação deverá ser efetuada previamente na parte de Anotações Gerais.

Recomendamos verificar na Convenção Coletiva da categoria se não há cláusula restritiva de contratação desse tipo de mão-de-obra, como ocorre em alguns setores da economia.

## 3) CÁLCULO E PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

Instituída em 1962, a Gratificação de Natal, popularmente conhecida como 13º Salário, é uma bonificação salarial que o empregador deve pagar em duas ou três parcelas, dependendo do caso, a todos os seus empregados.

O benefício corresponde ao valor do salário integral do empregado, caso tenha trabalhado durante todo o ano na empresa.

Contudo, se o empregado for admitido no curso do ano, o 13º Salário será proporcional aos meses trabalhados.

Tem direito ao 13º Salário, todo trabalhador registrado, seja ele rural ou urbano, doméstico, do setor público ou privado.

Nesta orientação, examinamos os procedimentos para o cálculo e pagamento do 13º Salário, bem como a incidência dos encargos legais.

### ✓ **Empregado**

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Sendo assim, todos os trabalhadores contratados com base na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, possuem direito ao 13º Salário.

### ✓ **Doméstico**

Desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, também faz jus ao 13º Salário, o empregado doméstico que é aquele que presta serviços, de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

## ✓ **Trabalhador Rural**

A remuneração devida ao trabalhador rural a título de 13º Salário é calculada com observância dos mesmos procedimentos aplicáveis ao trabalhador urbano.

## ✓ **Valor do 13º salário**

A Gratificação de Natal corresponde a 1/12 da remuneração integral devida ao empregado em dezembro, por mês de serviço do ano correspondente, sendo a fração igualou superior a 15 dias de trabalho considerada como mês integral.

## ✓ **Adicionais**

Quando o empregado receber, além do salário base estabelecido no contrato de trabalho, parcelas adicionais, estas devem ser incluídas na base de cálculo do 13º Salário pelo seu total ou pela média, quando variáveis.

Caracterizam-se como adicionais, dentre outras, as remunerações de horas extras, adicional noturno, insalubridade, periculosidade e repouso semanal.

## ✓ **Utilidade**

Quando a remuneração do empregado for paga, parte em dinheiro e outra em utilidades, tais como habitação, alimentação, o valor atribuído às utilidades deve ser computado para determinação da base de cálculo do 13º Salário.

## ✓ **Remuneração variável**

Para os empregados que percebem remuneração variável, deve ser apurada a média dessas parcelas, para pagamento das 1ª, 2ª e 3ª parcelas de 13º Salário.

Nestes casos, a parte fixa do salário contratual do empregado, se houver, será acrescida ao resultado obtido pela média das parcelas variáveis.

## ✓ **Momento do pagamento**

A parcela adicional deve ser considerada na base de cálculo mesmo que, no momento do pagamento do 13º Salário, o empregado não esteja percebendo.

Isto porque, a integração ou não do adicional, deve levar em conta a habitualidade com que o mesmo foi pago durante o ano.

No caso do empregado que não esteja percebendo o adicional por ocasião do pagamento do 13º Salário, a empresa deve adotar o critério mais benéfico de inclusão dessa parcela na base de cálculo, observando o que estabelece a norma coletiva da categoria.

Ressaltamos que em se tratando de horas extras, a média deve ser realizada pela quantidade de horas prestadas no ano, aplicando-se o valor do salário-hora da época do pagamento do 13º salário.

## ✓ **Faltas ao serviço**

No cálculo do 13º Salário somente poderão ser deduzidas as faltas não justificadas.

Já as faltas não descontadas da remuneração do empregado serão consideradas como justificadas.

## ✓ **Faltas legais**

Os períodos de ausência do empregado no trabalho que constituem faltas legais não devem ser deduzidos por ocasião do cálculo do 13º Salário, dentre os quais podemos citar: licença paternidade e casamento, falecimento, doação voluntária de sangue, alistamento eleitoral, dentre outras.

Para conhecer as demais situações que são consideradas faltas legalmente justificadas, consultar o Art.473 da CLT.

## ✓ **Desconto de faltas**

Como já mencionamos, a fração igualou superior a 15 dias de serviço é considerada como mês integral, para efeito de pagamento do 13º salário.

Assim, o empregado somente perde o direito ao "avo" daquele mês, ou seja, a parcela da gratificação, quando o número de dias trabalhados, no respectivo mês, for inferior a 15.

## ✓ **Serviço militar**

O período em que o empregado permanece afastado do trabalho para prestação do serviço militar não é computado para efeito do 13º Salário.

Assim, somente os períodos trabalhados antes e depois do afastamento é que serão considerados como tempo de serviço na determinação da Gratificação de Natal.

## ✓ **Pagamento da primeira parcela**

Entre os meses de FEVEREIRO e NOVEMBRO de cada ano, o empregador deve pagar de uma só vez, como adiantamento da Gratificação de Natal, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Entretanto, o empregador não está obrigado a pagar a 1ª parcela no mesmo mês a todos os seus empregados, podendo pagá-la em meses diversos, desde que até 30 de novembro de cada ano.

O valor da 1ª parcela do 13º Salário corresponde à metade da remuneração percebida pelo empregado no mês anterior àquele em que se realizar o seu pagamento.

## ✓ **Pagamento da segunda parcela**

O pagamento da 2ª parcela do 13º Salário deve ser realizado até o dia 20 de dezembro de cada ano, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 2ª parcela do 13º Salário é determinado pela apuração da diferença entre a importância correspondente à 1ª parcela, paga até 30 de novembro, e a remuneração devida ao empregado no mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano.

## ✓ **Pagamento da terceira parcela**

A 3ª parcela somente vai existir para os empregados que recebam parcelas variáveis, pois neste caso, a empresa não tem como apurar até o dia 20 de dezembro o valor exato da remuneração devida.



Para estes empregados, o pagamento da 3ª parcela, que na verdade se constitui na diferença das variáveis apuradas a seu favor, quando for o caso, ou do ressarcimento a empresa do valor pago a maior, terá de ser efetuado até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, sendo antecipado se este dia não for útil.

O valor da 3ª parcela é determinado pela apuração da diferença entre a importância correspondente à 2ª parcela, paga até 20 de dezembro, e a remuneração devida ao empregado no último dia do mês de dezembro, observado o tempo de serviço do empregado no respectivo ano.

#### ✓ **Pagamento nas férias**

O pagamento da 1ª parcela do 13º Salário pode ser efetuado por ocasião das férias do empregado.

Para isso, o empregado deve fazer a respectiva solicitação à empresa, durante o mês de janeiro do ano correspondente.

Nas férias gozadas no mês de janeiro, ainda que requerida pelo empregado, o empregador não está obrigado ao pagamento da 1ª parcela do 13º Salário.

A obrigatoriedade do pagamento da 1ª parcela será em relação às férias concedidas a partir do mês de fevereiro, desde que requerida no prazo previsto.

Relativamente às férias gozadas em fevereiro, alertamos que a antecipação da parcela deve ser atendida mesmo que a remuneração das férias seja paga no mês de janeiro.

#### ✓ **Empregado admitido no curso do ano**

Quando o empregado tiver sido admitido no curso do ano ou não tiver permanecido à disposição do empregador durante todos os meses, o valor da 1ª, 2ª ou 3ª parcela, se for o caso, corresponderá a 1/12 da remuneração, por mês efetivo de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, calculados separadamente sobre cada parcela.

#### ✓ **Incidência do INSS**

A remuneração paga ou creditada a título de 13º integra o salário-de-contribuição para fins de incidência da contribuição previdenciária, exceto quanto ao valor da 1ª parcela.

A incidência ocorrerá, inclusive, quando se tratar de rescisão de contrato de trabalho.

A contribuição do empregado é calculada no ano de **2011** com base nas alíquotas de 8%, 9% ou **11 %**, aplicadas de forma não cumulativa de acordo com a faixa em que esteja situado o valor bruto do 13º Salário, sem a compensação dos adiantamentos pagos, independentemente do salário do mês de dezembro ou do mês de rescisão do contrato de trabalho, devendo ser observado o limite máximo previdenciário.

Desta forma, a base de cálculo da contribuição previdenciária no mês de pagamento ou crédito da gratificação natalina será o valor bruto do 13º Salário, ou seja, na base de cálculo não será incluído o valor da remuneração do mês, pois esta será calculada separadamente.

#### ✓ **Prazo para recolhimento do INSS**

A contribuição incidente sobre o 13º Salário deve ser recolhida até o dia 20 de dezembro, antecipando-se o prazo para dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário neste dia.

A partir desta data, as contribuições serão acrescidas de juros e multa.

Na hipótese de haver ajuste no valor do 13º Salário (3ª parcela - diferença de parcelas variáveis), a contribuição deverá ser recolhida junto com as contribuições relativas à competência dezembro/2011, na GPS normal da própria empresa.

## ✓ **Empregado doméstico**

Conforme já citamos anteriormente, considerando que os empregados domésticos têm direito à percepção do 13º Salário, este também será calculado com base na remuneração de dezembro.

Em face da falta de dispositivo legal específico para os empregados domésticos, deve ser aplicado para o pagamento da 1ª e 2ª parcelas do 13º Salário o que rege a legislação dos empregados celetistas.

## ✓ **Incidência do IR/Fonte**

O 13º Salário é tributado separadamente dos demais rendimentos recebidos no mês, aplicando-se as alíquotas e as parcelas a deduzir da Tabela Progressiva do Imposto de Renda vigente no mês da respectiva quitação, sendo devido o recolhimento de qualquer valor, mesmo que inferior a R\$ 10,00.

O fato gerador ocorre na data do pagamento da 2ª parcela do 13º Salário, não sendo devido por ocasião do adiantamento (1ª parcela).

## ✓ **Complementação do 13º salário**

No caso de pagamento de complementação do 13º Salário posteriormente ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando a tabela vigente no mês de dezembro ou da rescisão do contrato.

Do imposto apurado será deduzido o valor do imposto retido anteriormente.

## ✓ **Recibo de pagamento**

A legislação trabalhista não determina modelo oficial de recibo para o pagamento do 13º Salário.

Portanto, podem ser utilizados recibos próprios ou folhas de pagamento com espaço para quitação, adquiridos em papelarias especializadas, ou modelos criados pela própria empresa para esse fim.

## ✓ **Penalidade**

O empregador que deixar de cumprir às normas para pagamento do 13º Salário fica sujeito à multa de R\$ 170,26 por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência.

As penalidades relacionadas ao 13º Salário são:

- Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano;

- Deixar de efetuar o pagamento do adiantamento do 13º salário, por ocasião das férias, quando requerido no mês de janeiro do correspondente ano;
- Deixar de efetuar o pagamento do 13º salário até o dia 20 de dezembro de cada ano, pelo seu valor integral;
- Deixar de computar parcela variável da remuneração para cálculo do 13º salário;
- Deixar de completar o pagamento do 13º salário, referente ao salário variável auferido no mês de dezembro, até o dia 10 de janeiro do ano subsequente.

#### 4) AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO COM DURAÇÃO DE ATÉ 90 DIAS É TRANSFORMADO EM LEI

O Governo Federal sancionou a Lei nº 12.506/2011 para determinar que o aviso-prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/1943. O prazo do aviso aumenta proporcionalmente ao tempo de serviço prestado na mesma empresa. Além do direito aos 30 dias (já previsto em lei), o trabalhador terá direito ao acréscimo de três dias a cada ano de serviço, limitado a 90 dias de aviso prévio. Em caso de demissão voluntária, o empregado deve trabalhar pelo mesmo período ou ressarcir a empresa pelo tempo devido. Mas a empresa pode optar por liberar o empregado, sem ônus.

Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Isso significa que quanto mais tempo de empresa maior será o pagamento de aviso prévio conforme tabela abaixo:

Tempo de empresa	Dias de aviso prévio	Tempo de empresa	Dias de aviso prévio
Até 1 ano	30	12 anos	63
2 anos	33	13 anos	66
3 anos	36	14 anos	69
4 anos	39	15 anos	72
5 anos	42	16 anos	75
6 anos	45	17 anos	78
7 anos	48	18 anos	81
8 anos	51	19 anos	84
9 anos	54	20 anos	87
10 anos	57	21 anos	90
11 anos	60		

## 5) COMO É QUE VAI FICAR A REDUÇÃO DE 2 HORAS NA JORNADA OU OS 7 DIAS NO FINAL DO AVISO, COM A NOVA LEI N.º 12.506/11?

A Lei que alterou os prazos do aviso prévio é a Lei N° 12.506/11 e tem apenas um artigo e um parágrafo. Vejamos:

Art. 1º. O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei N° 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contém até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único - Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Art. 2º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A lei entra em vigor para beneficiar qualquer funcionário para as demissões sem justa causa ou pedidos de demissão a partir de 13/10/2011, desde que, não tenha sido demitido ou pedido demissão antes da data de sua publicação, não importando se o mesmo tem 2 ou 20 anos de trabalho na mesma empresa.

Portanto, a partir de 13/10/2011, a parte (entenda-se empregador ou empregado) que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, terá de cumprir o aviso prévio estendido.

A contagem se inicia na data de sua admissão, ou seja, após completado 1 ano de serviço, o funcionário já tem direito a 33 dias de aviso prévio.

Assim, o empregado com mais de um ano de empresa terá um aviso prévio acrescido de três dias por ano trabalhado, tanto no caso de despedida sem justa causa quanto no caso de pedido de demissão. Assim, teremos:

Empregado com mais de um ano de serviço - 33 dias de aviso prévio;  
Empregado com mais de dois anos de serviço - 36 dias de aviso prévio;  
Empregado com mais de três anos de serviço - 39 dias de aviso prévio;

E assim sucessivamente, chegando a um máximo de 60 dias a mais de aviso prévio caso o empregado chegue a mais de 20 anos de serviço.

A Lei não fez qualquer alteração no artigo 488 da CLT, assim, entendemos que a regra continua valendo com a redução de jornada em duas horas pelo período todo do aviso prévio, seja ele de 33 dias ou 90 dias dependendo do tempo de casa do empregado.

Em tempo, como a Lei acaba de entrar em vigor e vê-se que deixou muitos pontos em aberto, é possível que futuramente sejam emitidas Portarias, Normas Regulamentadoras ou qualquer outro meio que venha a esclarecer melhor seus reflexos na legislação trabalhista e previdenciária.

## 6) CONHEÇA AS NORMAS PARA CONCESSÃO DAS FÉRIAS

A legislação assegura a todos os trabalhadores um período de folga ou descanso, denominado férias.

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), o empregado tem direito ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

O período aquisitivo é computado na data em que o empregado é admitido até que ele complete um ano de serviço.

Assim, exemplificando, se o empregado foi admitido em 01/04/2009, seu período aquisitivo vai de 01/04/2009 a 31/03/2010. O segundo período vai de 01/04/2010 a 31/03/2011 e assim sucessivamente.

O período de férias, ou seja, os dias de descanso são computados, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

A legislação vigente não prevê a concessão das férias antes de completado o período aquisitivo, a não ser no caso de férias coletivas. Isto porque, a finalidade das férias é a preservação do bem-estar físico e mental dos trabalhadores, após um longo período laboral.

### ✓ **Duração das férias**

O período de férias do empregado é fixado pela legislação, sendo consideradas para tanto a jornada de trabalho semanal para a qual ele foi contratado e a proporção das faltas injustificadas ao serviço, ocorridas durante o período aquisitivo.

### ✓ **Férias coletivas**

Férias coletivas é a concessão simultânea de períodos de descanso, extensivos a todos os empregados da empresa ou apenas aos empregados de determinado setor, estabelecimento ou seção, independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos.

As férias coletivas atendem aos interesses do empregador, pois é um recurso utilizado para a paralisação da empresa ou setor, em épocas festivas ou de queda na produção.

### ✓ **Fracionamento**

As férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais. Entretanto, a legislação trabalhista determina que nenhum desses dois períodos pode ser inferior a 10 dias corridos.

## ✓ **Empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos**

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do § 2º, do artigo 134, estabelece que, aos menores de 18 anos e aos maiores de 50 anos de idade, as férias devem ser sempre concedidas de uma só vez.

Assim sendo, em princípio, devido à impossibilidade de fracionamento e divisão em dois períodos, as férias coletivas dos trabalhadores situados naquelas faixas etárias somente poderiam ser concedidas em apenas um período.

Entretanto, entendem alguns doutrinadores que as disposições contidas no § 2º, do artigo 134, da CLT, não se aplicam à hipótese de férias coletivas.

O menor de 18 anos, estudante, tem o direito de fazer coincidir suas férias individuais com as escolares.

Segundo alguns doutrinadores, esse princípio também não se aplica no caso de férias coletivas.

**REQUISITOS PARA A CONCESSÃO:** Para a concessão das férias coletivas, todas as empresas, inclusive as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), enquadradas na Lei Complementar 23/2006, que instituiu o Simples Nacional, devem observar as determinações prescritas na legislação trabalhista, conforme a seguir:

### • **COMUNICAÇÃO AO MINISTERIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)**

O empregador deve comunicar ao órgão local do MTE, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas, mencionando, inclusive, quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos pela medida.

As MEs e as EPPs estão dispensadas de comunicar ao MTE a concessão de férias coletivas.

### • **COMUNICAÇÃO AO SINDICATO**

O empregador deve enviar ao sindicato representativo da categoria profissional cópia da comunicação remetida ao MTE, devendo, também, para esse fim, ser observado o prazo de 15 dias mencionado no subitem anterior.

### • **AFIXAÇÃO DE AVISO NO LOCAL DE TRABALHO**

Para que todos os empregados abrangidos tomem ciência da adoção da medida coletiva, deve ser afixado um aviso, em local visível do estabelecimento em que os mesmos trabalham.

Nesse caso, também deve ser obedecido o prazo de 15 dias de antecedência.

## ✓ **Desconto de faltas**

Para definir o período de férias do empregado, o empregador não pode considerar as faltas justificadas, mas tão somente as injustificadas.

As faltas injustificadas reduzem a quantidade de dias de descanso, isto porque, elas servem para determinar o número de dias de gozo das férias.

Assim, por exemplo, se o empregado teve 17 faltas injustificadas durante o período aquisitivo, a empresa não vai diminuir 17 faltas de 30 dias de férias, e conceder somente 13 dias de férias ao empregado. Neste caso, o empregador vai enquadrar os 17 dias de faltas e conceder ao empregado 18 dias corridos de férias.

Tendo em vista ausência de dispositivo legal, a empresa também não poderá somar as

horas ou os minutos de atrasos para computar 1 dia de falta.

## ✓ **Faltas Justificadas**

Não são consideradas como faltas ao serviço, para fins de fixação do período de gozo de férias, a ausência do empregado nos seguintes casos:

- a) até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 5 dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- e) até 2 dias consecutivos ou não, para o fim de se cadastrar como eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) durante o licenciamento compulsório da empregada, por motivo de maternidade ou aborto, bem como nos casos de adoção ou guarda judicial de criança, observados os requisitos para percepção do salário- maternidade custeado pela Previdência Social;
- g) justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- h) durante a suspensão preventiva do empregado para responder a inquérito administrativo, ou em caso de prisão preventiva, quando ele for impronunciado ou absolvido;
- i) durante a paralisação do serviço nos dias que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- j) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar (apresentação anual do reservista);
- k) decorrentes das atividades dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS;
- l) para servir como jurado;
- m) para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho;
- n) comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado;
- o) até 9 dias, para professor, em conseqüência de casamento ou falecimento de cônjuge, pai, mãe ou filho;
- p) nas ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho Nacional de Previdência Social;
- q) pelo dobro dos dias de prestação de serviço, os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral;
- r) nos dias em que estiver comprovada mente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- s) durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de acidente o trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS;
- t) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- u) durante a gravidez, a mulher está dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de, no mínimo, 6 consultas médicas e demais exames complementares;
- v) pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- w) nos dias de atividade do Conselho Nacional, Estadual ou Municipal de Previdência Social.

## ✓ **Conversão de 1/3 das Férias em abono**

O empregado pode converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, desde que o requerimento, nesse sentido, seja apresentado ao empregador até 15 dias antes do término do respectivo período aquisitivo de férias.

O período aquisitivo de férias corresponde a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho.

Entretanto, tratando-se de férias coletivas, os pedidos individuais de abono de 1/3 das férias não prevalecerão, pois a fruição das férias coletivas pela totalidade dos empregados implica uniformidade de sua duração.

Nesse caso, a conversão de 1/3 das férias em abono deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representante da categoria profissional dos empregados, independente de requerimento individual para sua concessão.

## ✓ **Empregado com tempo de serviço inferior ao das férias coletivas**

Se, por ocasião das férias coletivas, calculando-se a proporcionalidade, o empregado ainda não tiver alcançado o direito à totalidade dos dias concedidos pelo empregador, e na impossibilidade de ser ele excluído da medida, em face da paralisação total das atividades na empresa, o empregador deve considerar como licença remunerada os dias que excederem àqueles correspondentes ao direito. Adquirido pelo empregado.

Assim, o empregador deve pagar como licença remunerada os dias de férias coletivas que excederem às férias proporcionais, cujo direito o empregado tenha conquistado.

Esses dias devem ser pagos com base na remuneração do empregado, sem o acréscimo do adicional de 1/3 estabelecido pela Constituição Federal.

## ✓ **Rescisão do contrato de trabalho**

No caso de ocorrer rescisão do contrato de trabalho do empregado, que foi beneficiado com a concessão as férias coletivas, quando contava com menos de um ano de serviço na empresa, o valor pago pelo empregador, a título de licença remunerada, não poderá ser descontado, quando da quitação dos valores devidos ao empregado.

## ✓ **Anotação no registro de empregado e na carteira de trabalho**

O empregador, quando da concessão das férias normais ou coletivas, deve também efetuar as devidas anotações no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

A CL T dispõe que o empregado não pode entrar em gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), para que nela seja anotada a respectiva concessão.

Portanto, a CTPS deve ser também apresentada pelo empregado, para que nela o empregador faça a anotação da concessão das férias coletivas. As anotações podem ser feitas com o uso de etiquetas gomadas, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal.

Esta obrigação também deve ser cumprida pelas MEs e EPPs.

## ✓ **Remuneração das férias**

O valor devido ao empregado, como remuneração das férias, é determinado de acordo com a duração do período de férias e varia de acordo com a forma de remuneração percebida pelo empregado, como contraprestação pelos serviços prestados, acrescido sempre do



adicional de 1/3.

A Constituição Federal, promulgada em 05/10/1988, assegurou a todos os empregados remuneração de férias com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal.

Se, após o pagamento das férias, ocorrer reajuste salarial que venha a refletir sobre a remuneração correspondente ao período de fruição, será necessário complementar o valor inicialmente pago, na proporção dos dias sujeitos ao reajuste.

#### ✓ **Cômputo dos adicionais**

Caracterizam-se como adicionais os valores pagos ao empregado, independentemente do salário estabelecido no seu contrato de trabalho, tais como horas extras, adicional noturno, de insalubridade e periculosidade, dentre outros.

Por ocasião da concessão das férias coletivas, a média dessas parcelas adicionais, quando variáveis, ou o seu valor fixo, será considerado para fins de determinação da remuneração-base a ser utilizada para o cálculo das férias.

Se, no momento das férias, o empregado não tiver percebido o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos supervenientes.

#### ✓ **Início do período de gozo**

De acordo com o Precedente Normativo 100 do TST, originado da jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, o início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal remunerado.

Cabe ressaltar que na hipótese do sábado e do domingo serem dias normais de trabalho, não prevalecerá o disposto anteriormente.

#### ✓ **Época de pagamento**

O pagamento da remuneração das férias, tanto individuais quanto coletivas, e do abono pecuniário deve ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

#### ✓ **Penalidades**

As empresas que infringirem os dispositivos que tratam das férias coletivas serão punidas com multa igual a R\$ 170,26, por empregado em situação irregular, aplicada em dobro em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei.

## **7) UM FUNCIONÁRIO QUE FICOU AFASTADO PELO INSS POR MOTIVO DE DOENÇA, TEM TEMPO DE ESTABILIDADE NO EMPREGO A PARTIR DO SEU RETORNO?**

O artigo 118 da Lei N° 8.213/91 garante estabilidade de doze meses ao empregado que sofre acidente de trabalho ou auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio-acidente.

Cabe aqui ressaltar que, só terá estabilidade o funcionário que adquire doença profissional, ou seja, aquela em decorrência da função exercida ou acidente de trabalho assim definidos quando do afastamento pelo INSS.

As doenças comuns estão fora da cobertura da estabilidade provisória de doze meses, salvo norma prevista em convenção coletiva própria da categoria.

## **8) JORNADA DE TRABALHO CONTROLE DE HORÁRIOS. TODO EMPREGADOR ESTÁ OBRIGADO A MANTER CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO?**

Não. Somente os estabelecimentos que contam com mais de 10 trabalhadores, ou seja, a partir de 11, estão obrigados a anotar a hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções do Ministério do Trabalho e Emprego, devendo haver a pré- assinalação do período de repouso.

Cabe ressaltar que mesmo não havendo obrigatoriedade de controle de horário de trabalho nos estabelecimentos com até 10 empregados, é recomendável que seja feito, pois no caso de uma reclamação trabalhista o empregador não terá dificuldade em comprovar qual foi de fato a jornada de trabalho que o empregado cumpriu.

Por outro lado, também deve ser verificada a existência de norma coletiva que obrigue o estabelecimento empregador a efetuar o registro de ponto, mesmo com número de empregados inferior a 11.

## **9) O ESTAGIÁRIO TEM DIREITO A FÉRIAS?**

A legislação estabelece que seja assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igualou superior a 1 ano, período de recesso de 30 dias, ou seja, o afastamento temporário das atividades práticas do estágio, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

Os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 ano.

O recesso deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

Nesse caso, por ocasião do pagamento do recesso, não caberá o adicional de 1/3 constitucional pago juntamente com as férias previstas para os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

## **10) TRANSFERÊNCIA DO EMPREGADO CONCORDÂNCIA. SEM QUE HAJA CONSETIMENTO DO EMPREGADO, O EMPREGADOR PODE TRANSFERI-LO PARA LOCALIDADE DIFERENTE DA PREVISTA NO CONTRATO DE TRABALHO?**

A transferência do empregado para local diverso daquele para o qual foi contratado não depende tão somente da vontade do empregador.

Isto porque a legislação determina que ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio do empregado.

Cabe ressaltar que não estão compreendidos na proibição mencionada anteriormente os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Em caso de necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições retromencionadas, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Da mesma forma, qualquer alteração nas condições do contrato de trabalho somente pode ser realizada por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que o empregado não tenha prejuízos, diretos ou indiretos, sob pena de nulidade da transferência.

## **11) COMO PODEMOS SABER SE UMA DETERMINADA FUNÇÃO GERA INSALUBRIDADE E QUAL O SEU PERCENTUAL?**

A regulamentação do adicional de insalubridade está contemplada na NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego.

A necessidade de uso de EPI (Equipamento de Proteção Individual), sua eficácia e a presença de elementos que geram o fator insalubre deve ser medido através de laudos emitidos por empresas de medicina e segurança do trabalho de acordo com as Normas Regulamentadoras N° 04, 06, 07 e 09 também do Ministério do Trabalho.

Todas essas normas estipulam procedimentos e análises feitas no local de trabalho que detectam possíveis agentes causadores de insalubridade.

Essas empresas especializa das farão esses estudos e entregarão na empresa contratante indicando os pontos onde há risco ou não e se a utilização do EPI neutraliza o agente ou diminui a sua ação concluindo a necessidade de pagamento de adicional de insalubridade e o grau de risco (10%,20% ou 40%).

Apenas para completar, os agentes mais comuns da incidência de insalubridade são temperatura (exposição ao calor ou frio intenso), ruído, radiações ionizantes.

## **12) QUAIS OS PRAZOS CORRETOS DE QUITAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS DE TODAS AS FORMAS DE DESLIGAMENTO?**

OS prazos de pagamento de rescisão estão previstos no artigo 477 da CL T:

Art. 477. - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

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

§ 2 ° O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma da dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesma parcelas.

§ 3 ° Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo defensor público, e, na falta ou impedimento destes pelo juiz de paz.

§ 4 ° O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5 ° Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá

exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor: equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Como se pode ver acima são duas as previsões de prazo, uma no primeiro dia útil seguinte ao término do contrato, como no caso em que o trabalhador cumpre o aviso prévio tanto no pedido de demissão quanto na dispensa sem Justa causa, término do contrato por prazo determinado ou experiência.

O outro prazo é de dez dias contados da notificação da demissão (seja por parte do empregador ou empregado) quando há dispensa do cumprimento do aviso prévio no pedido de dispensa ou demissão por justa causa ou sem justa causa, ainda que se trate de contrato de experiência ou prazo determinado.