

Orientador SIMECS  
Rotinas  
Trabalhistas

---

---

*SIMECS*

---

---

---

ORIENTADOR SIMECS

# ROTINAS TRABALHISTAS

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
*SIMECS*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

# Apresentação

Estar em dia com a Legislação Trabalhista é uma condição indispensável para o sucesso das organizações.

Ciente disso é com satisfação que o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Caxias do Sul apresenta a terceira edição do Orientador SIMECS - Rotinas Trabalhistas.

O SIMECS deseja com a atualização desta ferramenta, informar e orientar as empresas do segmento metalúrgico em questões trabalhistas através de temas pertinentes na área de relações do trabalho.

Elaborado pela Comissão de Relações do Trabalho do SIMECS, este Orientador com certeza será um importante, útil e prático instrumento para as empresas metalúrgicas na prática de suas atividades.

O Orientador constitui-se em mais uma importante iniciativa do SIMECS, cuja trajetória de mais de meio século consolida uma série de atividades de relevo para a comunidade em que está inserido.

Uma boa leitura e informação a todos!

Oscar de Azevedo  
Presidente

# ÍNDICE

1. ADMISSÃO DE PESSOAL
  - 1.1. Processo de Seleção
  - 1.2. Documentação
  
2. REGISTRO DE EMPREGADO
  - 2.1. Registro Informatizado
  
3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO
  - 3.1. Contrato por Prazo Indeterminado
  - 3.2. Contrato por Prazo Determinado
  - 3.3. Contrato de Experiência
  - 3.4. Contratação de Menor
  - 3.5. Outras Formas de Contratação
    - 3.5.1. Contrato Especial por Prazo Determinado (Lei nº 9.601, de 21/01/1998 regulamentado pelo Decreto 2.490 de 04/02/1998)
    - 3.5.2. Contrato de Trabalho a Tempo Parcial
    - 3.5.3. Contrato de Trabalho Temporário
    - 3.5.4. Contrato de Aprendizagem
  
4. INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
  
5. JORNADA NORMAL/LEGAL DE TRABALHO
  - 5.1. Horário de Trabalho
    - 5.1.1. Compensação de Horas
  - 5.2. Flexibilização da Jornada de Trabalho
  - 5.3. Jornada de Trabalho e Intervalos
    - 5.3.1. Repouso Semanal
    - 5.3.2. Intervalos
    - 5.3.3. Trabalho Noturno
    - 5.3.4. Horas extras
  
6. FERIADOS
  - 6.1. Feriado Trabalhado
  - 6.2. Remuneração do feriado

## 7. FÉRIAS

- 7.1. Aquisição de Férias
- 7.2. Proporcionalidade de Férias
- 7.3. Férias. Perda do Direito
  - 7.3.1. Não serão consideradas faltas para efeito de Perda do Direito a Férias
- 7.4. Comunicação de Férias
- 7.5. Remuneração das Férias
- 7.6. Abono Pecuniário
- 7.7. Férias Coletivas
- 7.8. Férias em Dobro
  - 7.8.1. Incidências Legais sobre Férias pagas em Dobro
- 7.9. Férias Vencidas, Indenizadas e Proporcionais

## 8. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO OU GRATIFICAÇÃO NATALINA

## 9. AVISO PRÉVIO

- 9.1. Aviso Prévio Trabalhado
- 9.2. Aviso Prévio Indenizado
- 9.3. Liberação do Cumprimento do Aviso Prévio
- 9.4. Incidências no Aviso Prévio

## 10. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

## 11. DEFICIENTES FÍSICOS

## 12. RESCISÃO CONTRATUAL

- 12.1. Verbas Rescisórias
  - 12.1.1. A dispensa sem justa causa, motivada pelo empregador OU Rescisão por dispensa sem justa causa, com mais de um ano de serviço
  - 12.1.2. Rescisão por dispensa sem justa causa, antes de completar um ano de serviço
  - 12.1.3. Ao empregado, com menos de um ano de contrato de trabalho, que solicitar demissão do emprego OU Rescisão por pedido de demissão sem

motivo, antes de completar um ano de contrato (aplica-se também na hipótese: Morte de empregado antes de um ano de contrato)

12.1.4. Ao empregado, com um ano ou mais de contrato de trabalho, que solicitar demissão do emprego OU Rescisão por pedido de demissão sem motivo, com mais de um ano de contrato (aplica-se também na hipótese: Morte de empregado com mais um ano de contrato)

12.1.5. Ao empregado demitido por justo motivo (justa causa), com menos de um ano de contrato OU Rescisão por dispensa com justa causa, antes de completar um ano de serviço

12.1.6. Ao empregado demitido por justo motivo (justa causa), com um ano ou mais de contrato OU Rescisão por dispensa com justa causa, com mais de um ano de serviço

12.1.7. A extinção de contrato de experiência, no final do prazo nele estabelecido OU Rescisão de contrato de experiência por término do prazo contratado

12.2. Prazo para o Pagamento das Verbas Rescisórias

12.3. Multa por Atraso do Pagamento das Verbas Rescisórias

12.4. Indenização Adicional "TRINTÍDIO"

### 13. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

13.1. Gestante

13.2. CIPA - Empregado Eleito

13.3. Dirigente Sindical

13.4. Acidente de Trabalho

13.5. Período Pré-Aposentadoria

### 14. AUXÍLIO CRECHE

### 15. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

### 16. PRESCRIÇÃO



Observações:

- A empresa pode reter a CTPS do trabalhador pelo prazo improrrogável de quarenta e oito horas, para as anotações necessárias. (CLT, art. 29).  
“Nas localidades onde não for emitida a Carteira de Trabalho e Previdência Social poderá ser admitido, até 30 dias, o exercício de emprego ou atividade remunerada por quem não a possua, ficando a empresa obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo.” (CLT, art. 13, § 3º).

Ocorrendo a hipótese prevista no parágrafo acima transcrito, o parágrafo 4º estabelece em seus incisos:

I – O empregador fornecerá ao empregado, no ato da admissão, documento do qual constem a data de admissão, a natureza do trabalho, o salário e a forma de seu pagamento;

II – se o empregado não possuir a carteira na data em que for dispensado, o empregador lhe fornecerá atestado de que conste o histórico da relação empregatícia.”

Recomenda-se que a empresa providencie cópias dos documentos apresentados para seu arquivo.

- Somente mediante a apresentação dos documentos acima, a empresa deve elaborar o contrato individual de trabalho e proceder ao devido registro do trabalhador.

## 2. REGISTRO DE EMPREGADO

Na admissão, a empresa deve registrar o trabalhador em livro, ficha ou sistema eletrônico de Registro de Empregado (CLT, art. 41), conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Devem ser registrados:

- Na CTPS: a data de admissão; a função e alterações; o salário inicial e alterações salariais na data-base; o contrato de trabalho e alterações; se a atividade é externa que não está sujeito a controle de horário; as férias (período de aquisição e concessão); a data de saída na rescisão contratual.

- Em livro, ficha ou sistema eletrônico de registro de Empregado: a qualificação civil e endereço do trabalhador; a data de admissão, função e alterações, o salário inicial e alterações; o contrato de trabalho e alterações; a jornada de trabalho, e se em atividade externa, de que não está sujeito a controle de horário; as férias (período de aquisição e de concessão); os afastamentos por doença ou por acidente do trabalho e a data de saída na rescisão do contrato.

Observação:

Recomenda-se, por importante, registrar na CTPS e em livro, ficha ou sistema eletrônico o contrato de trabalho, por exemplo: "assinou contrato de trabalho de experiência na admissão", etc.

## 2.1. REGISTRO INFORMATIZADO

A empresa poderá adotar sistema informatizado para o registro de trabalhador. Optando por esse sistema, deve garantir segurança, inviolabilidade, manutenção e conservação das informações, obrigando-se a:

- Manter registro individual em relação a cada empregado;
- Manter registro original por empregado;
- Adotar sistema de duplicação de arquivos e conservá-los com segurança;
- Assegurar o acesso da fiscalização, através de tela e impressão de relatórios, às informações contidas nos módulos.

Observação:

Para fim de fiscalização, a empresa deve manter memorial descritivo em cada centro de processamento de dados e obrigatoriamente depositar cópia desse memorial na Delegacia Regional do Trabalho.

### 3. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego, que pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe seja aplicável e as decisões de autoridades competentes. Caracteriza-se toda vez que uma pessoa física prestar serviço não eventual a outra pessoa física ou jurídica, mediante subordinação hierárquica e pagamento de uma contraprestação denominada salário. (CLT, arts. 442 e 443, caput)

Observação:

É imprescindível à elaboração do contrato individual de trabalho a entrega e/ou apresentação dos documentos solicitados e a realização do exame médico admissional, não sendo permitido o desempenho das atividades laborais antes da sua formalização,

#### 3.1. CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Nesta modalidade o trabalhador é contratado para desempenhar suas atividades laborais na empresa, não sendo ajustado prazo ou condição para a terminação do contrato de trabalho. (CLT, art. 443)

Observação:

A parte que pretender rescindir esse vínculo jurídico deve avisar a outra parte (aviso prévio), concedendo o prazo de trinta dias.

A Cláusula 29 da Convenção Coletiva de Trabalho – 2009 prevê a seguinte redação: **AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

Aos empregados abrangidos pela presente ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.



### 3.1. CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Nesta modalidade o trabalhador é contratado para desempenhar suas atividades laborais na empresa, não sendo ajustado prazo ou condição para a terminação do contrato de trabalho. (CLT, art. 443)

Observação:

A parte que pretender rescindir esse vínculo jurídico deve avisar a outra parte (aviso prévio), concedendo o prazo de trinta dias.

A Cláusula 29 da Convenção Coletiva de Trabalho – 2009 prevê a seguinte redação: AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Aos empregados abrangidos pela presente ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

### 3.2. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

É aquele cujo término é estabelecido na sua celebração. “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.”. Somente será válido em se tratando: (CLT, art. 443, § 1º e 2º).

- de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (ex: serviços transitórios=aumento de produção em determinado período)
- de atividades empresariais de caráter transitório; (ex: atividades transitórias=realizar e participar de uma feira)
- de contrato de experiência.

Observações:

- A duração máxima do contrato por prazo determinado não poderá

ultrapassar dois anos, permitindo-se uma única prorrogação quando estipulado por prazo inferior. (CLT, art. 445 e 451)

- Ocorrendo mais de uma prorrogação, passará a vigorar por prazo indeterminado.

- A forma mais comum de contrato por prazo determinado é o contrato de experiência.

- Esta modalidade de contrato de trabalho deve ser anotada na CTPS, face sua condição especial. (CLT, art. 29)

- Na dispensa do empregado antes do termo final, o empregador deverá pagar a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o término do contrato. (CLT, art. 479)

- Da mesma forma, se a iniciativa de rescindir antes do término ajustado for do empregado, este deverá pagar ao empregador a metade da remuneração (Art.480 da CLT). Se no contrato de experiência contiver cláusula assecuratória do direito recíproco da rescisão antecipada, previsto no artigo 481 da CLT, cabe a concessão de aviso prévio, sem o pagamento da indenização prevista nos artigos 479 e 480 da CLT, em razão da substituição do contrato a prazo determinado por indeterminado.

### 3.3. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado. (CLT, art. 443, § 2º, letra c). O principal objetivo é avaliar o empregado para exercer a ocupação para qual foi contratado, assim como, sua adaptação ao ambiente de trabalho, relacionamento com colegas, supervisão, etc.

O prazo de duração máximo é de 90 dias, podendo ser por prazo inferior, por exemplo: 10, 15, 30, 45 dias, etc. Pode ser prorrogada uma única vez até completar 90 dias. Vencido o prazo da experiência o contrato de trabalho automaticamente passará a ser por prazo indeterminado. (CLT, art. 445, § único)

Recomenda-se, anotar na CTPS em "anotações gerais" a existência do contrato de experiência.

### Observações:

- A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 25, estabelece: *"Não será permitida a celebração de contrato de experiência de empregado readmitido na mesma função por uma mesma empresa, salvo se transcorridos mais de 06 (seis) meses entre um e outro contrato de trabalho"*.

- O acidente do trabalho ou a doença profissional a ele equiparado, não geram direito à garantia de emprego do acidentado prevista no art. 118 da Lei 8213/9 nos casos de empregados sob contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive contrato de experiência.

Dessa forma, se a soma dos dias trabalhados e os dias de afastamento, inclusive após os primeiros 15 dias, resultar em prazo inferior ao do contrato de experiência, e não havendo intenção do empregador em manter o contrato por prazo indeterminado, o empregado retorna ao trabalho apenas para completar o prazo do contrato até o termo final estabelecido originalmente no contrato.

Se a soma resultar em prazo igual ou superior ao do contrato, este é considerado como cumprido, dando a baixa na CTPS, se for o caso, no último dia do contrato, como já estava previsto. Em ambos os casos não haverá garantia de emprego após o termo final do contrato por prazo determinado, pois essa garantia não se aplica a este tipo de contrato.

Dessa forma, não se recomenda que, após o retorno do benefício previdenciário acidentário, o empregado continue a prestar serviço sob qualquer pretexto, até mesmo sob o pretexto de estar cumprindo prazo residual de contrato por ter se afastado no seu transcurso, pois decorrido o prazo contratual o contrato passa a ser por prazo indeterminado. Nessa hipótese, de prestação de serviços após o retorno, o empregado acidentado terá direito à garantia de emprego prevista no citado dispositivo legal.

Não se reconhece também garantia de emprego no curso do contrato de experiência como: a de gestante, a de cipeiro, a sindical, etc.



### 3.5. OUTRAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

3.5.1. Contrato Especial por Prazo Determinado (Lei nº 9.601, de 21/01/1998 regulamentado pelo Decreto 2.490 de 04/02/1998), também conhecido por lei de estímulo a novos empregos.

Preceitua o artigo 1º da referida Lei:

“As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para a admissões que representem acréscimo no número de empregados.”

Trata-se de forma de contratar que, para ter validade, depende da intervenção do sindicato que represente a categoria profissional a que se vincule o trabalhador contratado, pactuando antecipadamente a data de início e término do pacto laboral. A duração do contrato de trabalho por prazo determinado é limitada a dois anos. Poderá ser prorrogado mais de uma vez, desde que, somados os períodos, não ultrapasse o prazo máximo em dois anos. Exige que as contratações representem acréscimo no número de empregados, conforme disciplina os percentuais estabelecidos no art. 3º da Lei 9.601/98.

A garantia provisória da gestante, do dirigente sindical e seu suplente do membro da CIPA e do acidentado, vigoram na vigência do contrato, não podendo ser dispensados antes do final pactuado inicialmente. Inexiste a multa de 40% do FGTS e não há necessidade de aviso prévio pela natureza do contrato de prazo determinado.

### 3.5.2. Contrato de Trabalho a Tempo Parcial (CLT, art. 58-A)

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. É um ajuste especial, em que prevalece um número de horas por semana de trabalho, que



### 3.5.3. Contrato de Trabalho Temporário (Lei n.º 6.019, de 03/01/1974 e Portaria n.º. 574 de 22/11/2007 – MTE/SRT)

O contrato de trabalho temporário é aquele que, por intermédio de empresa de trabalho temporário, o trabalhador presta serviço para uma determinada empresa (tomadora dos serviços), visando atender necessidade transitória de substituição de empregados de seu quadro regular e permanente, ou acréscimo extraordinário de serviço.

A empresa tomadora de serviços deve firmar contrato com a empresa de trabalho temporário (art. 9 da Lei 9.016/74) e não diretamente com o trabalhador temporário. A empresa tomadora poderá exigir da empresa de trabalho temporário comprovantes da regularidade de sua situação com o INSS.

O trabalhador temporário é empregado da empresa de trabalho temporário e com esta será celebrado seu contrato de trabalho (art. 11 da Lei 6.019/74), embora preste serviço no estabelecimento da empresa tomadora de serviços.

O prazo inicial do contrato é de três meses, podendo ser prorrogado por uma única vez, por igual prazo, em relação ao mesmo trabalhador, desde que atendido os seguintes pressupostos:

- a) prestação de serviços destinados a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceda três meses; ou
- b) manutenção das circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a realização do contrato de trabalho temporário.

A prorrogação será solicitada pela empresa tomadora a qual deve protocolizar junto ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, através do requerimento de prorrogação, na forma do Anexo que acompanha a referida Portaria n.º. 574/07.

Cabe à empresa tomadora dos serviços comprovarem os pressupostos que justifiquem a contratação temporária e a necessidade de prorrogação, na hipótese de fiscalização.

O trabalhador, nessa modalidade de contrato, mantém vínculo de emprego diretamente com a empresa prestadora do serviço que é a responsável por assegurar ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora, calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas;
- c) adicional de horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50%;
- d) férias proporcionais, de 1/12 por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias, exceto em caso de justa causa e pedido de demissão;
- e) repouso semanal remunerado;
- f) adicional por trabalho noturno;
- g) seguro contra acidentes do trabalho;
- h) proteção previdenciária;
- i) depósitos do FGTS;
- j) anotação na CTPS da condição de trabalhador temporário.

A empresa tomadora dos serviços responde subsidiariamente pelas obrigações legais devidas ao trabalhador.

3.5.4. Contrato de Aprendizagem (Lei nº. 10.097/2000 regulamentada pelo Decreto 5.598 de 1º/12/2005, que alterou na CLT os art. 428 a 433).

Aprendiz é o maior de 14 e menor de 24 anos que celebra contrato de aprendizagem, na forma prevista no art. 428 da CLT. Na hipótese de aprendizes portadores de deficiência não se aplica a idade máxima prevista.

O contrato de aprendizagem deve ser ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos (CLT, art. 428, § 3º).

O empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica (atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho) compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e aplicação as tarefas necessárias a essa formação.

Para sua validade pressupõe anotação na CTPS, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica, sendo aquelas identificadas no art. 8º e parágrafos, do Decreto 5.598/2005 (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP, Escolas Técnicas de Educação e Agrotécnicas e as Entidades sem fins lucrativos).

O descumprimento da legislação e regulamento importará na nulidade do contrato de aprendizagem, estabelecendo vínculo empregatício diretamente com a empresa.

Os estabelecimentos (complexo de bens organizado para o exercício de atividade econômica ou social do empregador submetido a CLT), de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes (menor ou não) equivalente a 5% no mínimo e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (CLT, art. 428 e art. 9º do Decreto 5.598 de 1º/12/2005). A IN SIT nº 75, DOU de 11.05.09 prevê que as empresas com pelo menos 7 (sete) empregados estão obrigadas a contratar aprendizes.

Para definição das funções que demandem formação profissional,



Observações:

- O aprendiz menor de 18 anos está restrito as regras previstas ao trabalho do menor, conforme vimos no item "3.4. CONTRATAÇÃO DO MENOR".
- A contratação de aprendizes deve priorizar os adolescentes entre 14 e 18 anos.
- Estão dispensadas da contratação de aprendizes as microempresas, as empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (art. 13 do Decreto 5.598 de 1º/12/2005).
- As Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhe são aplicáveis (art. 26 do Decreto 5.598 de 1º/12/2005).

#### 4. INTERRUPTÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Em ambas as situações o contrato de trabalho continua vigente (CLT, art. 471).

Ocorrendo a suspensão do contrato de trabalho, não há trabalho, não há remuneração, nem contagem como tempo de serviço. É a paralisação total do contrato de trabalho, sem rompimento da relação de emprego.

Já, na interrupção do contrato de trabalho, a paralisação do trabalho é parcial, há pagamento de salários e contagem do tempo de serviço, deixando de vigorar apenas algumas cláusulas contratuais. É a paralisação parcial do contrato de trabalho, que não se opera em sua plenitude.

Algumas hipóteses de suspensão do contrato de trabalho:

- Licença não remunerada (doença após os primeiros 15 dias, suspensão disciplinar, suspensão para inquérito do estável);
- Auxílio-doença/acidentário a partir do 16º dia de afastamento;
- Aposentadoria provisória (CLT, 475)

- Desempenho de cargo de diretoria sindical com afastamento;
- Serviço militar obrigatório (ver observação abaixo);
- Acidente do trabalho (ver observação abaixo);
- Participação em greve, sem perceber salários.

Algumas hipóteses de interrupção do contrato de trabalho:

- Domingos e feriados;
- Férias;
- Auxílio-doença/acidente até o 15º dia de afastamento;
- Falecimento de cônjuge, ascendente, descendentes, irmãos,... (CLT, art. 473, I);
- Casamento (CLT, art. 473, II)
- Nascimento de filho/licença paternidade (CF, art. 7º, XIX, ADCT art. 10, § 1º)
- Doação de sangue (CLT, art. 473, IV);
- Alistamento eleitoral (CLT, art. 473, V);
- Vestibular (CLT, art. 473, VII);
- Comparecer a juízo (CLT, 473, VIII);
- Ausências justificadas pela empresa, com pagamento de salário.

Observação:

A suspensão do contrato decorrente de acidente do trabalho e prestação serviço militar obrigatório, impõe às empresas a continuidade dos depósitos recolhimentos fundiários (Lei 8.036/90 – art. 15, § 5º, com redação dada pela Lei 9.711/98 e ainda Decreto 99.684/90 art. 28), isto porque, o tempo de afastamento será computado no tempo de serviço para fins de FGTS (CLT, Art. 4º, § único).

## 5. JORNADA NORMAL/LEGAL DE TRABALHO

É o tempo de duração do trabalho para o trabalhador em qualquer atividade privada, que não exceder de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, desde que não seja expressamente fixado outro limite. (CLT, Art. 58 e CF/88, Art. 7º, inciso XIII)

Observação:

A jornada de trabalho (retirar a expressão diária, visto que jornada corresponde a dia) de 8 horas e de 44 horas semanais resulta no módulo mensal de 220 horas, em face do cômputo das horas de repouso semanais remunerados.

### 5.1. HORÁRIO DE TRABALHO

É o limite da jornada de trabalho.

O horário ou horários de trabalhos praticados na empresa, devem constar em QUADRO DE HORÁRIO aprovado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e fixado em local visível (CLT, Art. 74, caput), exceto para microempresa e empresa de pequeno porte (art. 11 da Lei 9.841 de 5/10/99).

Para as empresas com mais de dez trabalhadores é obrigatório anotar a hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver pré-assinalação do período de repouso (CLT, Art. 74, § 2º).

O cartão-ponto ou de controle de horário não pode ser rasurado, recomendando-se colher a assinatura do trabalhador no mesmo ao final de cada mês. Deve permanecer arquivada e a disposição de eventual fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

Observações:

- É importante haver rígido controle de horário, conforme previsão consolidada (CLT, art. 58, § 1º):

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

- Na Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 42, os Sindicatos Econômico e Profissional, pactuaram:

*“Não será considerado trabalho extra os registros feitos quinze (15) minutos antes e após os limites inicial e final da jornada de trabalho, salvo quando o empregado for convocado para serviço extraordinário.”*

- Recomenda-se cautela, isto porque em inúmeras decisões, infelizmente, as Normas Coletivas não são integralmente recepcionadas pelos Órgãos do Judiciário.

### 5.1.1. COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 59, estabelece:

*“A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.”*

Preceitua o parágrafo 2º, do art. 59 da norma consolidada:

*“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva 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 previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias” (redação altera pela MP 2.164-41/01).*

A primeira parte do parágrafo reitera a possibilidade de compensação do sábado, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Esta possibilidade vem sendo pactuada ao longo dos anos nas Convenções Coletivas de Trabalho. Na última (CCT/2009) encontra-se na cláusula 37 “COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - SEMANA DE CINCO DIAS”.

A hipótese mais comum de compensação de horas é para formar a semana de 5 dias trabalhados, situação em que, se o dia compensado coincidir com o feriado, esse terá o pagamento em dobro (Convenção Coletiva/2009, cláusula 38).

A inovação do parágrafo é a compensação até então semanal, ser estendida a qualquer período, limitado o período de um ano, conhecida como BANCO DE HORAS. Salientamos da necessidade do acordo ou convenção coletiva de trabalho, sob pena de nulidade da compensação.

Observação:

Quando da contratação do empregado, deverá ser firmado acordo individual de prorrogação do horário de trabalho, que deverá constar no contrato de trabalho ou ser elaborado à parte, por escrito, independente da existência de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

## 5.2. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 36, estabelece a possibilidade de as empresas que estiverem atravessando dificuldades flexibilizarem a jornada de trabalho, optando pela supressão dos dias não trabalhados ou pela compensação em outra oportunidade, sem que as horas destinadas a esta compensação sejam consideradas como extras, sempre limitado ao máximo de 5 dias por mês.

A flexibilização será adotada por votação secreta acompanhada por um membro do Sindicato profissional, mediante aprovação de 62% dos empregados em efetivo exercício.

Optando a empresa pela compensação, essa poderá ser de no máximo 2 (duas) horas diárias, de segunda-feira à sábado, assegurando um sábado livre no mês.

No caso de a empresa adotar a flexibilização pela supressão de horas, compromete-se a pagar 50% das horas suprimidas e, ocorrendo dispensa do empregado, em até 2 (dois) meses após o término da flexibilização, deverá pagar os 50% restantes das horas suprimidas. Caso o empregado peça demissão, serão descontados das verbas rescisórias os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.



todo ou em parte (CLT, art. 67). A Lei 605/49, no art. 1º e a atual Constituição Federal no art. 7º, XV estabelecem o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

O repouso semanal deve ser pago com o valor correspondente a uma sexta parte da remuneração devida na semana. Caso o empregado faltar, sem justificativa, ao trabalho durante a semana que antecede esse dia de repouso, não receberá o pagamento do dia do repouso (Lei 605/49, arts. 3º e 7º).

### 5.3.2. INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO (INTRAJORNADA – NA MESMA JORNADA)

Em qualquer trabalho contínuo, com duração que exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou convenção coletiva, não poderá exceder de duas horas (CLT, art. 71).

A jornada de trabalho não excedendo 6 e ultrapassando 4 horas, obriga a concessão de um intervalo de 15 minutos (CLT, art. 71, § 1º).

Observações:

- Os intervalos de descanso não serão computados na jornada;
- Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), por analogia o digitador permanente, a cada 90 minutos de trabalho consecutivo (permanente esforço) corresponderá um repouso de 10 minutos, não deduzidos da duração da jornada (CLT, art. 72);
- A não concessão do intervalo para descanso implica pagar, como hora extra o tempo do intervalo suprimido, sem prejuízo de eventual autuação por parte da Fiscalização do Ministério do Trabalho;
- A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 41, estabelece que as empresas que mantiverem refeitório adequado, podem adotar intervalo para repouso ou alimentação a partir de 45 minutos, mediante aprovação por um mínimo de 50% mais um dos empregados em efetiva atividade, em votação secreta assistida por um representante sindical.

- Recomenda-se cautela na adoção da cláusula supra mencionada, isto porque, em inúmeras decisões, as Normas Coletivas não são recepcionadas, integralmente, pelos Órgãos do Poder Judiciário.
- Existem jornadas especiais, como salientamos inicialmente, dentre as quais destacamos: telefonistas (6 horas), jornalistas (5 horas).

### 5.3.3. TRABALHO NOTURNO

Considera-se trabalho noturno aquele prestado entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte. Neste período, a hora noturna é computada como de 52 minutos e 30 segundos e a remuneração normal terá acréscimo de 20%, integrando-se no salário para todos os efeitos legais, enquanto perdurar essa situação (CLT, art. 73).

A mudança do empregado para o turno diurno, mediante sua concordância, acarreta a perda do adicional noturno, sem integração do seu valor no salário ou indenização. (Súmula TST nº. 265: “A transferência para o período diurno de trabalho implica na perda do direito ao adicional noturno”).

É proibido o trabalho noturno para o empregado menor de 18 anos.

Observação:

Muito cuidado na adoção de horários mistos (diurno-noturno) e ao trabalho prestado após as 5 horas em seqüência ao horário noturno (noturno-diurno). O TST através da resolução 129/2005 alterou a Súmula 60 e converteu a OJ 6, estabelecendo:

“Adicional noturno. Integração

I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º da CLT.”.

### 5.3.4. HORAS EXTRAS

A jornada normal (diária) poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empresa e empregado ou contrato coletivo de trabalho (CLT, art. 59 e CF/88, Art. 7º, inciso XVI)

A Convenção Coletiva/2009, na cláusula 16, estabelece:

“As empresas remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 22 (vinte e duas) mensais, com adicional de 100% (cem por cento) naquelas de número de 23 (vinte e três) a 70 (setenta) horas-extras mensais, e com adicional de 130% (cento e trinta por cento) nas excedentes a 70 (setenta) horas-extras mensais, sempre ressalvados os horários especiais”.

Nas empresas que adotam o regime de compensação de horas para suprimir trabalho ao sábado, no qual normalmente a jornada é de 8 horas e 48 minutos, é possível 1 hora e 12 minutos de serviço extraordinário por dia. Para a prática de horas extras deve existir contrato individual de trabalho escrito.

Empregado que exerça atividade externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho, ou seja, impossibilidade de a empresa controlar a jornada de trabalho, não estará abrangido pelo regime de horas extras (CLT, art. 62, I), esta condição deve ser anotada na CTPS e registro de empregados.

As horas extraordinárias prestadas habitualmente, por mais de um ano, podem ser suprimidas, mediante o pagamento de indenização correspondente à média das horas extras do último ano, pelo valor da hora extra do mês da supressão, multiplicado pelo número de anos mais a fração igual ou superior a 6 meses, de prestação de serviço extraordinário.



Feriado e domingo não se cumulam, logo o pagamento também será em dobro e não triplo.

Na hipótese de o feriado recair em dia compensado (Sábado), o trabalho deve ser regular na semana, visando compensar os feriados que recaírem de Segunda a Sexta-feira, pois, nesta circunstância, o empregado deixará de trabalhar 1h e 28 minutos para compensar o Sábado. Havendo trabalho, neste dia, a remuneração será em dobro.

Observações:

- A terça-feira de Carnaval, assim como os demais dias carnavalescos não são considerados feriados na forma da Lei, podendo o empregador exigir trabalho nestes dias, remunerando-os de forma simples.

- Na Convenção Coletiva de Trabalho/2009, sobre os feriados foram pactuadas as cláusulas 38, 39 e 40, normatizando:

a forma de pagamento correspondente ao dia de feriado que recair em dia compensado será feito em dobro;

condições para a compensação ou não de horários de trabalho na ocorrência de feriados próximos a repousos semanais remunerados.

## 7. FÉRIAS

### 7.1. AQUISIÇÃO DE FÉRIAS

O empregado adquire o direito a férias após 12 meses de vigência do contrato e prestação de trabalho. Não é possível conceder férias individuais a empregado com período aquisitivo incompleto, salvo no caso de férias coletivas (CLT, art. 130, 139 §1º).

As férias deverão ser concedidas dentro dos 12 meses subseqüentes à aquisição do direito, sob pena de serem pagas em dobro, e os dias de gozo que ultrapassarem este período, serão remunerados em dobro (CLT arts. 134 e 137).



12 dias corridos - se o empregado tiver de 24 a 32 faltas injustificadas durante o período aquisitivo

0 (nenhum dia corrido) - se o empregado tiver mais de 32 faltas injustificadas durante o período aquisitivo

### 7.3. FÉRIAS - PERDA DO DIREITO

Não terá direito a férias o empregado que durante o período aquisitivo (CLT, arts. 133):

- Deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 dias subsequentes a sua saída;
- Perceber licença remunerada por mais de 30 dias. Neste caso, o empregado fará jus ao recebimento do adicional de 1/3;
- Deixar de trabalhar por mais de 30 dias, com a percepção de salário, em virtude de paralisação dos serviços da empresa, devendo ser comunicado ao Ministério do Trabalho e ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 15 dias, as datas de início e término da paralisação, afixando avisos nos respectivos locais de trabalho;
- Perceber da Previdência Social prestações decorrentes de acidente do trabalho ou auxílio doença, por mais de seis meses, embora descontínuos;
- Em qualquer uma dessas hipóteses, iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo de férias a partir do retorno do empregado ao trabalho.

#### 7.3.1. NÃO SERÁ CONSIDERADA FALTA PARA EFEITO DE PERDA DO DIREITO A FÉRIAS (CLT, ART. 131):

- Até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa declarada na CTPS, que viva sob a dependência econômica do empregado;
- Até 3 dias consecutivos, em decorrência de casamento;
- Por 5 dias, em caso de nascimento de filho (paternidade);

- Por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, para doação de sangue, o que deverá ser devidamente comprovado;
- Até 2 dias, para se alistar eleitor;
- Durante a licença-maternidade de 120 dias (CLT, art. 392 e CF, art. 7º, XVIII), adoção ou guarda judicial (CLT, art. 392-A) e aborto não criminoso (CLT, art. 395);
- Por motivo de auxílio-doença ou acidentário, por período inferior a 6 meses;
- Ausências que não tiverem determinado o desconto do correspondente salário;
- Exigência do serviço militar - apresentação anual de reservista, no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;
- Servir como jurado;
- Comparecimento como parte na Justiça do Trabalho;
- Comparecimento para depor como testemunha, quando arrolado ou convocado;
- Realização de exame vestibular, para ingresso no ensino superior;
- Pelo dobro de dias pela convocação do serviço eleitoral.

#### 7.4. COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS

A concessão de férias deve ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência de no mínimo 30 dias, que necessariamente assinará a notificação (CLT, Arts. 135).

#### 7.5. REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

As férias e o abono, se houver, devem ser pagos ao empregado até 2 dias antes do início do gozo, com o salário devido nessa data, computando-se adicionais noturno, insalubre, perigoso, tempo de serviço (quinqüênio), horas extraordinárias, etc., na base de cálculo das mesmas (CLT, Arts. 142 e 145).

#### 7.6. ABONO PECUNIÁRIO

Faculta-se exclusivamente ao empregado, independentemente de vontade do empregador, converter 1/3 do período de férias a que tiver

direito, em abono pecuniário, sendo necessário requerer à empresa, até 15 dias antes do término do período aquisitivo. O valor do abono será o da remuneração devida nos dias correspondentes às férias, com o acréscimo do terço constitucional. Sobre o abono, não haverá incidência previdenciária, nem FGTS e nem Imposto de Renda (IN SRF nº. 936 de 05.05.09 e CLT, arts. 143).

## 7.7. FÉRIAS COLETIVAS

A empresa pode conceder férias coletivas, simultaneamente, a todos os seus empregados, ou apenas a determinados setores, estabelecimentos ou seções. Neste caso, as férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias consecutivos (CLT, arts. 139 e § 1º).

Para a empresa conceder férias coletivas, é necessário comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as data de início e término das férias coletivas, relacionando os estabelecimentos, setores ou seção que serão abrangidos pela medida, bem como, enviar cópia dessa comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores, afixando avisos nos locais de trabalho (CLT, 139, § 2º e 3º).

Ao empregado contratado há menos de 12 meses, a empresa pegará férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo (CLT, art. 140).

Quando o número de empregados contemplados com férias coletivas superar a 300, a empresa poderá anotar os períodos de férias na CTPS mediante carimbo, aprovado pelo Ministério do Trabalho (CLT, art. 141).

Nas férias coletivas a conversão de 1/3 das férias em abono pecuniário deverá ser objeto de acordo coletivo (negociado/pactuado entre empresa e Sindicato profissional), independentemente de requerimento individual. (CLT, 143, § 2º)



### Observação:

A extinção do contrato de trabalho, inclusive por pedido de demissão, submete o empregador ao pagamento de férias proporcionais, mesmo que incompleto o período aquisitivo de doze meses de contratualidade, exceto na dispensa do empregado por justa causa (Súmulas 171 e 261 do TST, recentemente revisadas pela Resolução 121/2003).

## 8. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO OU GRATIFICAÇÃO NATALINA

O décimo terceiro salário ou gratificação natalina é direito do empregado urbano e rural (também é devida ao empregado doméstico, regulado por Lei especial) e corresponde a 1/12 da remuneração do mês de dezembro, por mês de trabalho.

O pagamento deve ser efetuado em duas parcelas, sendo a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro (adiantamento do 13º salário) e a segunda até o dia 20 de dezembro. (Leis 4.090, de 12/08/1962 e 4.749 de 12/08/1965 (regulamentada pelo Dec. Lei 57.155/65, CF/88, Art. 7º, inciso VIII).

A Convenção Coletiva/2009, na cláusula 14, estabelece que juntamente com o pagamento de férias e, mediante requerimento do empregado com antecedência de 10 dias do início das mesmas, a empresa deve satisfazer a metade (1ª parcela) da gratificação de natalina.

A primeira parcela é paga como adiantamento, devido o FGTS, e corresponde a 50% da remuneração devida no mês anterior a esse pagamento. A segunda parcela será paga integral, tomando-se por base à remuneração devida no mês de dezembro, deduzindo-se o IRPF e INSS, e do resultado se deduz o valor adiantado na primeira parcela, pelo valor real que foi pago. O cálculo de IRPF e do INSS, quando do pagamento da segunda parcela, será em separado de qualquer outro recebimento no mês.



- Quando da extinção do contrato de trabalho, salvo por justa causa ou culpa recíproca, o trabalhador fará jus ao 13º salário proporcional ao tempo em que ficou à disposição da empresa, calculada conforme a remuneração do mês da rescisão, sendo considerada a fração de 15 dias durante o 1/12 para fins de pagamento;
- Na rescisão do contrato de trabalho por justa causa é devido o 13º salário se vencido, não proporcional;
- A parcela do 13º salário correspondente ao tempo de aviso prévio indenizado passou a ser considerado salário de contribuição devendo sofrer incidência de INSS (Decreto 6727/09, DOU de 13/01/09)

## 9. AVISO PRÉVIO

É a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve oferecer à outra quando pretender rescindir o referido contrato sem justa causa, de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de pagar indenização substitutiva.

O aviso prévio é específico para contrato de trabalho por prazo indeterminado e tem por finalidade, quando concedido por empresa, possibilitar ao empregado a procura de novo emprego. Se concedido pelo empregado, a finalidade é proporcionar à empresa a oportunidade de contratar e treinar novo empregado para o desempenho da função, durante o período de aviso prévio (CLT, art. 487 e CF/88, art. 7º, XXI).

A data de afastamento do empregado, quando concedido o aviso prévio, será a do último dia trabalhado. (Art. 20 das Instruções Normativas nº. 3, de 21/6/2002 e 4, de 29/11/2002 da SRT/MTE).

Quando o empregado trabalhar o período do aviso prévio, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias será o primeiro dia posterior ao último dia do prazo do aviso prévio.

O caput do art. 480 e o parágrafo 1º estabelecem:

“Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a

indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.”

§ “1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições”.

O aviso prévio deve ser pago com a remuneração do mês da concessão e os dias de aviso que recaiam no mês seguinte, havendo reajuste salarial, serão remunerados pelo salário reajustado.

A dispensa de empregado, sem justa causa, cujo termo final do aviso prévio ocorra no período de 30 dias que antecede a data base de sua categoria, enseja a indenização adicional em valor equivalente a um salário-base do trabalhador demitido (multa do Trintídio – Art. 9º das Leis 6708/79 e 7238/84).

#### 9.1. AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Ocorre quando o empregador concede aviso prévio e exige o trabalho no seu período. Na hipótese do empregado pedir demissão, é sua obrigação trabalhar no período do aviso.

Durante o prazo do aviso prévio, quando concedido pela empresa, a jornada de trabalho será reduzida em 2 horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 31, estabelece: *“Às duas horas de redução no horário normal de trabalho no curso do aviso prévio, concedido pelo empregador, poderão ser usufruídas no início ou fim da jornada, por opção do empregado quando da comunicação do avio prévio.”*

O empregado pré-avisado poderá optar em trabalhar sem a redução das 2 horas diárias, não trabalhando nos últimos 7 dias do prazo do aviso, sem prejuízo do salário. Nesta hipótese, o empregado trabalha 23 dias e recebe o salário de 30 dias de aviso prévio.

O aviso prévio, quando concedido pelo empregado, não o isenta da prestação de trabalho no respectivo prazo, integralmente.

## 9.2. AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Ocorre quando a empresa dispensa o empregado, sem justa causa, e o libera do trabalho no respectivo prazo do aviso, indenizando-o. Se o empregado pede demissão deve trabalhar no prazo do aviso, caso não trabalhe, deverá indenizar os dias não trabalhados, podendo o valor ser descontado das verbas rescisórias (rubrica de salário) a que tem direito (CLT, art. 487, parágrafos 1º e 2º).

## 9.3. LIBERAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável. O pedido de empregado pré-avisado para não cumprir o prazo, com perda da remuneração dos dias faltantes, se atendido pela empresa, não a isenta do pagamento integral do aviso, exceto se o empregado comprovar documentalmente ter novo emprego.

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 29, reitera a posição adotada pelo TST na Súmula 276, quando estabelece:

*"Aos empregados abrangidos pela presente ocorrerá a dispensa de cumprimento do aviso prévio, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados."*

## 9.4. INCIDÊNCIAS NO AVISO PRÉVIO

O valor do aviso prévio trabalhado é considerado salário e serve de base de incidência de INSS, FGTS e IRRF. No caso de aviso prévio indenizado e a respectiva proporção de 13º salário, passou a sofrer incidência previdenciária desde a publicação do Decreto 6727/09 de 13/01/09. Sobre o Aviso Prévio Indenizado não há retenção de IRRF.

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 30, estabelece:

*"Aos empregados que tenham efetividade mínima de 10 (dez) anos na mesma empresa e com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos, será concedido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias"*

Para o cômputo do período de 10 (dez) anos nesta cláusula previsto, serão considerados os períodos descontínuos desde que não ultrapassem a 06 (seis) meses entre um contrato e outro.

Para o caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio, será observada a indenização de 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio. Em caso de cumprimento do aviso prévio, será observado o período legal e indenizado o saldo de 15 (quinze) dias”.

## 10. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

“Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.”, conforme estabelece a CLT no artigo 611.

“Acordo Coletivo de Trabalho resulta de negociação entre Sindicato representativo de categoria profissional “... com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.” (CLT, art. 611, § 1º).

O ponto comum entre a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho é que ambos estabelecem condições de trabalho.

A diferença principal entre estas normas coletivas, reside nos sujeitos envolvidos e área de atuação.

Na Convenção Coletiva de Trabalho a negociação ocorre entre os representantes do Sindicato Econômico e Sindicato Profissional, repercutindo a todas as empresa e trabalhadores da base territorial (municipal, estadual e nacional).

Enquanto, no Acordo Coletivo a negociação é realizada entre os representantes da Empresa e do Sindicato Profissional, estabelecendo regras específicas para determinada empresa e seus respectivos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1.988, no art. 7º, inciso XXVI, reconhece expressamente as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Contudo, em inúmeras decisões, as normas coletivas são desprezadas, afrontando o mandamento constitucional. Por esta razão, a cautela e o bom senso são imprescindíveis durante a negociação coletiva.

## 11. DEFICIENTES FÍSICOS

A Constituição Federal de 1.988, no artigo 7º, inciso XXXI, estabelece os direitos dos trabalhadores, vedando expressamente qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência.

O Decreto 5.296 de 02/09/2004 alterou algumas disposições do Decreto 3.298 de 20/12/1999, o qual estabelece critérios para enquadramento de pessoa portadora de deficiência (art. 4º) e a proporção de empregados nas empresas (art. 36). A deficiência pode ser:

deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplicia, triparésia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente

inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;

Assim pessoa portadora de deficiência é aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que geram incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. A deficiência física é a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, tendo como consequência o comprometimento da função motora.

A lei 8.213/91 – Plano de Benefícios da Previdência Social no artigo 93 e § 1º, estabelece:

“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) à 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%
II - de 201 a 500.....	3%
III - de 501 a 1.000.....	4%
IV - de 1.001 em diante.....	5%

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.”.

O empregado acidentado não se insere na proporção acima referida durante a garantia provisória que resulta do acidente de trabalho.

## 12. RESCISÃO CONTRATUAL

Existem vários termos jurídicos similares que conceituam o término/rompimento do contrato de trabalho, tais como: cessação, demissão, dissolução, dispensa e rescisão, sendo o último o mais usual.

Os procedimentos indispensáveis à formalização da rescisão contratual são disciplinados pela CLT, art. 477 e na IN SRT 03/2002 obtida no site [www.mte.gov.br / Legislação / Instruções Normativas / 2002](http://www.mte.gov.br/Legislação/Instruções%20Normativas/2002).

A rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de empresa, para sua validade, haverá necessidade de assistência (homologação) perante o Sindicato Profissional ou autoridade do Ministério do Trabalho (CLT, art. 477, § 1º e 3º e CCT/2009 cláusula 27).

Rescisão Contratual por morte do empregado:

Por meio da Instrução Normativa SRT nº 12/2009, foram alteradas as redações do art. 4º e §§ 1º a 3º do art. 36 da Instrução Normativa SRT nº 3/2002 para determinar, entre outros, que, na ocorrência de morte do empregado, a assistência na rescisão contratual é devida aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário, reconhecidos judicialmente ou previstos em escritura pública lavrada nos termos do art. 982 do Código de Processo Civil, desde que dela constem os dados necessários à identificação do beneficiário e à comprovação do direito, nos termos da legislação.

Foi, ainda, facultada, entre outras, a comprovação do pagamento das verbas devidas por meio de ordem bancária de pagamento, ordem bancária de crédito, transferência eletrônica disponível ou depósito bancário em conta-corrente do empregado.

### 12.1. VERBAS RESCISÓRIAS

12.1.1. A dispensa sem justa causa, motivada pelo empregador, assegura ao empregado valores rescisórios sob os seguintes títulos: OU



- FGTS sobre valores rescisórios de natureza não indenizatória (depósito na conta vinculada);
- salário-família (se for o caso)

12.1.4. Ao empregado, com um ano ou mais de contrato de trabalho, que solicitar demissão do emprego, sem motivo, são assegurados valores rescisórios nos seguintes títulos: OU Rescisão por pedido de demissão sem motivo, com mais de um ano de contrato, assegura ao empregado as seguintes verbas rescisórias: (aplica-se também na hipótese: Morte de empregado com mais um ano de contrato, sendo o pagamento realizado aos dependentes, reconhecidos pelo INSS ou decisão judicial:)

- saldo de salário;
- 13º salário;
- férias vencidas; (se não gozadas)
- férias proporcionais;
- acréscimo de 1/3 sobre férias;
- FGTS sobre valores rescisórios de natureza não indenizatória (depósito na conta vinculada);
- salário-família (se for o caso)

Observação:

O pedido de demissão de empregado com um ano ou mais de contrato, exige obrigatoriamente para sua validade, a assistência do respectivo Sindicato Profissional a que se vincule o trabalhador ou do Ministério do Trabalho (CLT, Art. 477, § 1º e Convenção Coletiva de Trabalho/2009, cláusula 27).

12.1.5. Ao empregado demitido por justo motivo (justa causa), com menos de um ano de contrato, são assegurados valores rescisórios nos seguintes títulos: OU Rescisão por dispensa com justa causa, antes de completar um ano de serviço, assegura ao empregado as seguintes verbas rescisórias:

- saldo de salário;
- FGTS sobre valores rescisórios de natureza não indenizatória (depósito na conta vinculada);
- salário-família (se for o caso)



- aviso prévio cumprido integralmente até o último dia de trabalho (sem redução dos sete dias)
- término ou rescisão antecipada de contrato por prazo determinado (não há aviso prévio)
- morte do empregado (término do contrato é o dia do óbito), ressalvado a empresa não souber a quem pagar (dependente legal não habilitado)

\* até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, nas seguintes circunstâncias:

- quando da ausência do aviso prévio
- indenização do aviso prévio
- ou na dispensa de seu cumprimento

12.3. Multa por atraso do pagamento das verbas rescisórias (CLT, Art. 477, § 8º)

O empregador que não observar os prazos previstos pagará multa, em valor equivalente ao último salário do empregado.

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 28, reitera o preceito da Norma Consolidada, relativamente ao rigor nos prazos de pagamento das verbas rescisórias e, ainda, estabelece as hipóteses que a multa não pode ser aplicada.

12.4. Indenização Adicional "Trintídio" na dispensa sem justa causa do empregado nos 30 dias que antecedem a data-base (Leis 6.708/79 e 7.238/84, art. 9º)

"O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo FGTS."

A indenização não é devida nas seguintes hipóteses: pedido de demissão; demissão por justa causa; término do contrato por prazo determinado e contrato de experiência; aposentadoria.

Observação:

A dispensa de empregado, sem justa causa, cujo termo final ou indenizado (integra o tempo de serviço para todos os efeitos) do aviso prévio ocorra no período de 30 dias que antecede a data base de sua categoria, enseja a indenização adicional em valor equivalente a um salário.

### 13. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

A garantia provisória de emprego resulta de lei, de convenção ou de acordo coletivo de trabalho e, no tempo de sua vigência, impede a rescisão do contrato de trabalho do seu detentor.

#### 13.1. GESTANTE

É garantida à gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses (150 dias) após o parto, a manutenção do seu contrato de trabalho (CF/88, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, art. 10, inciso II, letra "b").

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, nas cláusulas 45 e 46 reiteraram o preceito constitucional, e na cláusula 32 estabelece:

- a gestante, que após ser demitida, julgar encontrar-se grávida, deverá se apresentar na empresa para readmissão, no prazo máximo de 90 dias, a contar da data da concessão do aviso prévio.
- na hipótese de aborto, o prazo da garantia será de 30 dias.

A gestante poderá renunciar e/ou transacionar a aludida garantia prevista na Constituição Federal/88.

\* Recomenda-se cautela, isto porque, em inúmeras decisões, as Normas Coletivas não são recepcionadas, integralmente, pelos órgãos do Poder Judiciário.

#### 13.2. CIPA - EMPREGADO ELEITO

Ao empregado eleito para cargo de direção da CIPA, titular e suplente (entendimento da Súmula 339 do TST), é garantida a manutenção do

contrato de trabalho, desde o registro da candidatura até 1 ano após o final de seu mandato (CLT, Art. 165 e CF/88, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, art. 10, inciso II, letra "a").

### 13.3. DIRIGENTE SINDICAL

Ao empregado eleito (titular e suplente) para cargo de direção sindical, na forma estabelecida nos art. 522 e 543, § 3º da CLT e Súmula 369 do TST, é garantida a manutenção do contrato de trabalho, a partir do registro da candidatura até 1 ano após o final de seu mandato (CF/88, Art. 8º, inciso VIII e Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, art. 10).

### 13.4. ACIDENTE DE TRABALHO

É assegurada a garantia de manutenção do contrato de trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário (alta previdenciária) ao empregado que permanecer afastado das atividades funcionais, por período superior a 15 dias, em virtude de acidente de trabalho ou de trajeto (Lei n.º. 8.213/91, Art. 118)

A doença de natureza ocupacional, desde que estabelecida, através de perícia médica, o nexo de causa e efeito entre a doença e a atividade funcional na empresa, pela Previdência Social, e por essa equiparada ao acidente do trabalho, depois do afastamento do empregado, por período superior a 15 dias, também assegura a aludida garantia.

NTEP – Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário

O NTEP, a partir do cruzamento das informações de código da Classificação Internacional de Doenças – CID-10 e de código da Classificação Nacional de Atividade Econômica – CNAE, aponta a existência de relação entre a lesão ou agravo e a atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Desde Abril/2007 com a publicação do Decreto 6042/2007 o médico perito do INSS pode determinar o afastamento de um trabalhador como sendo de causa acidentária (relacionado ao trabalho), mesmo

que a empresa não tenha emitido a CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho).

Preventivamente, as empresas devem obter senha junto a Receita Previdenciária e verificar quais os tipos de benefício pelo qual seus empregados estão afastados, através do site [www.mpas.gov.br](http://www.mpas.gov.br) / Agência eletrônica do empregador / lista completa de serviços ao empregador / consultas / Benefícios por incapacidade por empresa / CNPJ e senha.

Assim, é possível descobrir que pessoas afastadas por doença comum (B-31) ao retornarem à Perícia estavam enquadradas no B-91 (doença de causa acidentária / relacionada ao trabalho).

### 13.5. PERÍODO PRÉ-APOSENTADORIA

A Convenção Coletiva de Trabalho, na cláusula 38, assegura ao empregado que estiver a doze meses de sua possível aposentadoria, excluída a aposentadoria por invalidez, a garantia de manutenção do contrato de trabalho, nesse período, condicionada a:

- tenha uma efetividade na empresa de no mínimo 7 (sete) anos
- comunique o início do período de 12 meses, comprovando o tempo de serviço mediante ofício, assinado por si, e assistido pelo Sindicato Profissional.

Observações:

- Na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista, cessa a garantia, não podendo ser renovada.
- A Convenção Coletiva de Trabalho, na cláusula 35, estabelece que o empregado detentor dessa modalidade de garantia de emprego, poderá renunciar e/ou transacionar.

### 14. AUXÍLIO CRECHE

A CLT disciplina a matéria no art. 389, § 1º, ao estabelecer que às empresas que contarem em seu quadro funcional com o mínimo de 30 mulheres com mais de 16 anos e durante o período de amamentação, a manutenção de local apropriado, sob sua vigilância e assistência.

Já, no § 2º, a exigência, pode ser substituída através de convênios firmados com entidades públicas e privadas, como SESI, SESC, LBA, ou entidades sindicais.

A Convenção Coletiva de Trabalho/2009, na cláusula 22, estabelece regras específicas para a concessão de auxílio creche:

*“As empresas que não possuem creches; aquelas que possuem e não atenderem na totalidade as suas empregadas; ou ainda, aquelas que não mantenham convênios particulares, pagarão, a título de ajuda de custo, diretamente à creche que preencher os requisitos previstos em lei, mediante apresentação do respectivo comprovante, valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do custo com despesas da creche, por filho de empregada com até 36 (trinta e seis) meses de idade.*

01. O pagamento previsto nesta cláusula, realizado mediante apresentação do comprovante do referido custo, estará limitado ao valor de R\$ 150,73 (cento e cinquenta reais e setenta e três centavos) mensais, mantidas, porém, situações mais benéficas eventualmente em vigor em cada empresa.

02. A partir da vigência deste instrumento normativo, o benefício previsto na presente cláusula será extensível ao pai empregado, que, por decisão judicial devidamente comprovada, detenha a guarda de filho nas condições previstas do “caput” desta cláusula. Estende-se o mesmo benefício, nas mesmas condições e requisitos, ao empregado que, comprovadamente, detém a guarda do filho por falecimento da esposa, bem como nos casos de o empregado solteiro ter adotado a criança, na condição expressa no “caput” da cláusula”.

## 15. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO - PPP

Perfil Profissiográfico Previdenciário é o documento que reúne informações relativas ao histórico laboral do empregado, tais como, dados pessoais, atividade exercida, registros ambientais (exposição a fatores de riscos e meios de proteção), resultados de monitoração biológica (exames médicos clínicos – admissional, periódicos e demissional), assim como, dados da empresa.

A Lei 9.528/97 acrescentou o § 4º no art. 58 da Lei 8.213/91, determinando a elaboração de perfil profissiográfico.

Assim, através da IN nº. 99 INSS/DC, de 05/12/2003, publicada no DOU em 10/12/2003, a partir de 1º de janeiro de 2.004, o PPP passou a ser definitivamente exigido, impondo às empresas a elaboração e preenchimento, com base no Laudo Técnico de Condições Ambientais do Trabalho (LTCAT) elaborado por médico do trabalho, ou coordenador do PCMSO ou engenheiro de segurança do trabalho.

Também de acordo com a Instrução Normativa/INSS/DC nº. 99 de 05/12/2003, após a implantação do PPP em meio magnético, pela Previdência Social, esse documento será exigido para todos os segurados, independentemente do ramo de atividade da empresa e da exposição a agentes nocivos.

Observações:

- Cabe a empresa, elaborar, manter atualizado, assim como, fornecer cópia autêntica do PPP ao trabalhador (mediante recibo/ comprovante de entrega) por ocasião da rescisão do contrato de trabalho.
- Salientamos que não existe previsão legal para que a empresa apresente/forneça aos Sindicatos Profissionais, principalmente por ocasião da assistência a rescisão contratual. Tanto é verdade que, tanto a IN 99/2004 (art. 148, § 13º) como a IN INSS/PR de 20/09/2006 (art. 178, § 13º), disciplinam o tema.

## 16. PRESCRIÇÃO

A Constituição Federal/88, no Art. 7º, inciso XXIX, estabelece:

“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIX – ação, quanto a créditos resultantes da relação de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.”

## COMISSÃO DE RELAÇÕES DO TRABALHO DO SIMECS/2009

Deonilde Daniel Tomazzoni  
Eduviges Rossa  
Fernando Luiz Guerra  
Getulio da Silva Fonseca  
Lucia Fiorot Noal  
Luís Antônio Oselame  
Luís Augusto Perocchin  
Luiz Raimundo Tomazzoni  
Marcos Antonio Pozzer  
Maria Tereza Casagrande  
Marly Aparecida de Souza Vilaça  
Milton Susin  
Neide Toscan  
Nestor José Debenetti  
Odacir Conte  
Osmar Antonio Piola  
Prazildo Macedo  
Renato Domingos Zuco  
Reomar Angelo Slaviero  
Vera Regina Silvestri Dal Pont

Rua Ítalo Victor Bersani, 1134  
Bairro Jardim América - Caixa Postal 1334  
95050-520 - Caxias do Sul - RS - Brasil  
Fone/Fax 54.228.1855  
[www.simecs.com.br](http://www.simecs.com.br) - [simecs@simecs.com.br](mailto:simecs@simecs.com.br)

---

---

*SIMECS*

---

---