

# CURSO PRÁTICO

## CÁLCULO RESCISÓRIO E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA



**CNTI**  
1ª SECRETARIA DA REGIÃO NORDESTE  
CEARÁ, PIAUÍ E MARANHÃO

22 DE AGOSTO DE 2015

FORTALEZA-CE

Elaborado por: Josenias Falcão Filho



# ÍNDICE

## DIREITO DO TRABALHO

Contribuição Sindical  
Data Base  
Reajuste Salarial  
Dissídio Coletivo  
Contrato de Trabalho  
Contrato por Prazo Determinado  
Contrato de Experiência  
Prorrogação do Contrato de Experiência  
Trabalho Temporário  
Contrato por Obra Certa  
Jovem Aprendiz  
Contrato  
Direitos Garantidos  
Aprendiz  
Jornada de Trabalho  
Extinção do Contrato  
Contrato de Estágio  
Contrato por Prazo Indeterminado  
Suspensão do Contrato de Trabalho  
Interrupção do Contrato de Trabalho  
Controle de Jornada  
Jornada de Trabalho  
Intervalo para Refeição  
Intervalo entre Jornadas  
Repouso Semanal Remunerado – RSR  
Trabalho Noturno  
Adicional de Insalubridade  
Adicional de Periculosidade  
Salário Substituto  
Vale Transporte – VT  
Faltas Justificadas  
13º Salário  
Afastamento Auxílio Doença Acidentária  
Férias  
Férias Tempo Parcial  
Férias Proporcionais  
Férias Coletivas  
Abono Pecuniário  
Período Aquisitivo de Férias  
Período Concessivo de Férias  
Férias em Dobro  
Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS  
Estabilidades Provisórias  
Salário Maternidade  
Salário Maternidade por Adoção  
Valor do Benefício  
Salário Família  
Comunicação de Acidente do trabalho – CAT  
Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP  
Artigos 487 e 488 – CLT  
Lei nº12.506/2011 – Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço  
Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço – Decisão Judicial  
Súmulas – TST  
Aviso Prévio Cumprido em Casa – Decisão Judicial  
Estabilidade Gestacional Provisória Contrato de Aprendizagem  
Aviso Prévio Indenizado Contribuição Previdenciária – Decisão TST  
Aviso Prévio - Empregado Urbano  
Aviso Prévio Trabalhado  
Projeção do Aviso Prévio  
Aviso Prévio Indenizado

Data Projetada do Aviso Prévio  
Anotações na CTPS  
Prazos para Pagamento das Verbas Rescisórias  
Multa por Atraso na Quitação das Verbas Rescisórias  
Documentos Obrigatórios no Ato da Homologação  
Modelo do Extrato do FGTS para Fins Rescisórios  
Situações Impeditivas para Homologação  
Demissão sem Justa Causa – Verbas Rescisórias  
Pedido de Demissão – Verbas Rescisórias  
Demissão por Aposentadoria – Verbas Rescisórias  
Falecimento do Empregado – Verbas Rescisórias  
Prazo Prescricional das Verbas Trabalhistas  
Redução do Prazo Prescricional ao FGTS  
Abono Salarial PIS/PASEP – Nova Rega  
Seguro Desemprego – Nova Regra  
Tabela Seguro Desemprego – ano 2015  
Tabela de Contribuição INSS – ano 2015  
Tabela do Salário Família – ano 2015  
Tabela do Imposto de Renda – ano 2015  
Tabela do Imposto de Renda PLR – ano 2015

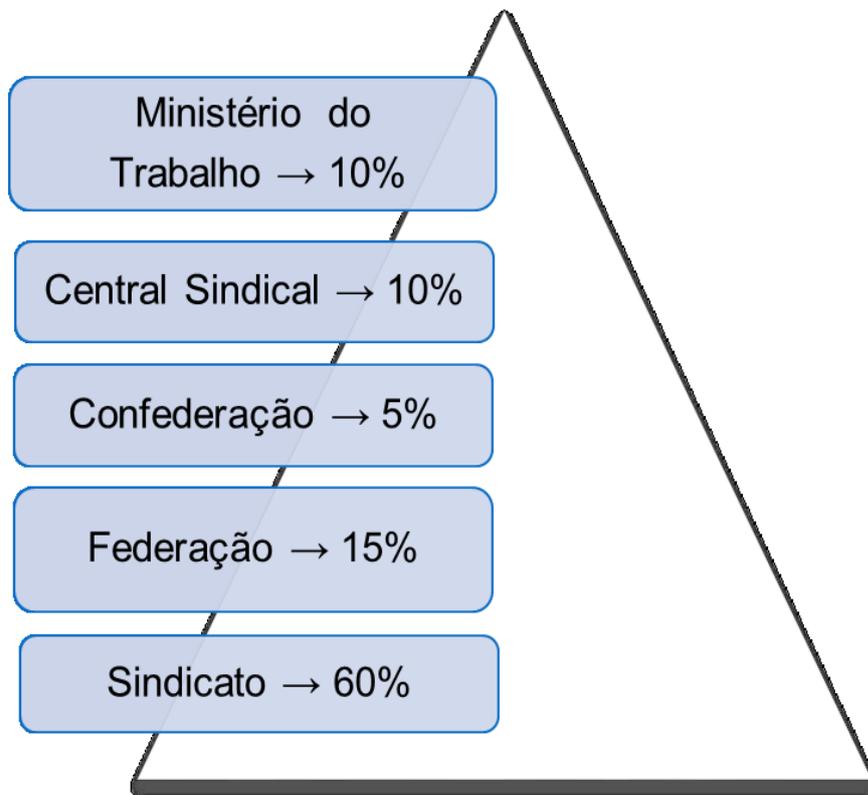
## **ANEXOS**

Tabela de incidência para INSS / FGTS / IRRF

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS**

**Contribuição Sindical:** é uma contribuição compulsória. Atinge toda a categoria, sendo cobrada no mês de março de cada ano. Conforme Art. 580 da CLT, a contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá na importância correspondente a remuneração de 1(um) dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma de remuneração;

**Rateio da contribuição sindical:**



**Profissionais Liberais:**

Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que exerça, efetivamente, na firma ou empresa, como tal sejam nela registrados. Art. 585 da CLT.

Advogado - contratado como Gerente, contribui anualmente para OAB, a empresa deve descontar a contribuição sindical?

- Não, o Advogado é isento da contribuição sindical, conforme o Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil - OAB. O Supremo Tribunal Federal, em 06/2006 julgou a ADI 2522/2001, ajuizada pela CNPL, e manteve a isenção do pagamento obrigatório de contribuição sindical para os advogados que já pagam à contribuição anual à Ordem.

Jornalista - contratado como Analista Financeiro, a empresa deve descontar a contribuição sindical?

- Sim, o recolhimento da contribuição sindical será para o sindicato da categoria predominante.

**Data Base:** é o mês do ano em que Empresa e Sindicato representando os empregados se reúnem para negociar termos da Convenção Coletiva ou Acordo coletivo de Trabalho.

Neste período, através do Sindicato são negociados: reajuste salarial, a manutenção das cláusulas sociais, além de incluir novas cláusulas.

**Reajuste Salarial:** ocorre na data estabelecida em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

**Dissídio Coletivo:** as partes envolvidas na negociação não chegam a um acordo nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho. O sindicato ingressa com o Dissídio Coletivo no Tribunal Regional do Trabalho - TRT, que estabelece os benefícios e os reajustes salariais por meio de uma sentença normativa.

**Contrato de Trabalho:** é o ato jurídico que cria a relação de emprego. Pode ser tácito (verbal) ou expresso (por escrito) e ser celebrado unicamente entre empregado e empregador. Art. 443 da CLT.

- Contrato por Prazo Determinado: é o contrato com o período definido com datas de início e término, antecipadamente combinadas entre o empregado e empregador.
- Contrato de Experiência: no mínimo de 30 dias, máximo de 90 dias corridos, na contagem inclui o dia 31;
- Prorrogação do contrato de experiência: somente poderá ser renovado uma única vez, desde que a soma dos períodos não seja superior ao prazo máximo de 90 dias. Art. 445 da CLT, § único.
- Trabalho Temporário: não poderá exceder de 3 meses, salvo necessidade de prorrogação, a qual deverá ser autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), desde que o período total não ultrapasse 6 meses;
- Súmula 163 do TST - Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contrato de experiência na forma do Art. 481 da CLT.

**Jovem Aprendiz:** Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.

**Contrato:** é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e de prazo determinado, com duração máxima de 2 (dois) anos.

Direitos garantidos:

- salário mínimo/hora;
- 13º salário;

- férias;
- vale transporte;
- FGTS alíquota de 2%;
- direitos previdenciários.

O gozo das férias deve coincidir com o período de férias escolares, sendo vedado o parcelamento.

**Aprendiz:** Jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio. A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência.

**Jornada de Trabalho:** não deve ser superior a 6 (seis) horas diárias, admitindo-se a de 8 (oito) horas para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Médio, se nessa jornada forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

**Extinção do Contrato:** só poderá ocorrer rescisão de contrato de trabalho nas seguintes situações:

- término de contrato;
- o aprendiz completar 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;
- desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- por ausência injustificada à escola, que implique perda do ano letivo;
- quando cometer falta grave;
- a pedido do aprendiz.

**Contrato por Prazo Indeterminado:** é um contrato que não existe período pré-definido, normalmente, quando acaba a vigência do contrato de experiência, não havendo dispensa por parte do empregador, o desejo do empregado de continuar na empresa, automaticamente passa a ser um contrato por tempo indeterminado.

**Suspensão do contrato de Trabalho:** ocorre quando o empregado deixa de prestar serviços temporariamente ao empregador, não há pagamento total ou parcial do salário, como também o tempo de serviço não é computado.

**Interrupção do contrato de Trabalho:** ocorre a interrupção do contrato quando o empregado deixa de prestar serviços, porém continua a receber pagamento total ou parte do seu salário, conta-se o tempo de serviço para todos os efeitos, como se trabalhando estivesse.

**Controle de Jornada:** a empresa com mais de 10 (dez) empregados é obrigada a fazer as anotações das horas de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico.

**Jornada de Trabalho:** é o tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador.

<b>Jornada de Trabalho Diária</b>	<b>Jornada de Trabalho Semanal</b>	<b>Jornada de Trabalho Mensal</b>
De 4 horas	24 horas	120 horas
De 5 horas	30 horas	150 horas
De 6 horas	36 horas	180 horas
De 8 horas	44 horas	220 horas

**Intervalo para Refeição:** em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é assegurada a concessão de um intervalo com duração mínima de 1 (uma) hora, não podendo exceder de 2 (duas) horas. Os intervalos para alimentação ou descanso não são computados na jornada de trabalho. Art. 71 da CLT.

§ 1º - não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

<b>Jornada de Trabalho</b>	<b>Intrajornada Intervalo</b>	<b>Interjornada Mínima</b>
Até 4 horas	facultado	11 horas
Acima de 4 até 6 horas	15 minutos	11 horas
Acima de 6 horas	1 hora, no mínimo. 2 horas, no máximo.	11 horas

**Interjornada:** é o descanso obrigatório de um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, contadas do término da jornada de um dia ao início da jornada do dia seguinte. Art. 66 da CLT.

**Descanso Semanal Remunerado (DSR):** todo empregado tem direito ao descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.

**Trabalho Noturno:** considera-se o trabalho executado entre:

<b>Horário Noturno</b>	<b>Atividade</b>	<b>Adicional Noturno</b>	<b>Obs.:</b>
22h00 às 5h00	Urbana	No mínimo 20% sobre a hora diurna	1 hora = 52min e 30 segundos
21h00 às 5h00	Rural	No mínimo 25% sobre a hora diurna	-
20h00 às 4h00	Pecuária	No mínimo 25% sobre a hora diurna	-

**Adicional de Insalubridade:** atividades ou operações insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos a saúde, acima dos limites de tolerância.

<b>Estabelecimento ou Setor</b>	<b>Classificação</b>	<b>Percentual</b>
Insalubre	Grau Mínimo	10% do Salário Mínimo
	Grau Médio	20% do Salário Mínimo
	Grau Máximo	40% do Salário Mínimo

**Adicional de Periculosidade:** atividades ou operações perigosas são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. O empregado que trabalha em condições de periculosidade tem direito ao adicional de 30% sobre o seu salário. Art. 193 da CLT.

**Ministério do Trabalho e Emprego:** através da portaria nº 1.565 de 13 de outubro de 2014 regulamentou o adicional de periculosidade para as atividades laborais, com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas.

**Salário Substituto em Caráter não Eventual:** enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

**Vale Transporte - VT:** é obrigação da empresa fornecer antecipadamente ao empregado o vale-transporte, para utilização efetiva em despesas de deslocamentos de sua residência-trabalho, trabalho-residência, por meio do Sistema de Transporte Coletivo Público. Lei nº 7.418/85.

**Custeio do VT:**

- pelo empregado, desconto máximo de 6% (seis por cento) de seu salário base, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- pelo empregador, custo total do vale subtraído a participação do empregado.

**Exemplo 1:** um empregado com salário mensal de R\$ 800,00, pega 4 conduções diárias, considerando-se o mês de 30 dias . O valor unitário da passagem é R\$ 2,00.

Despesas com transporte .....25 dias úteis (R\$ 2,00 x 4 x 25) = R\$ 200,00

**Parte custeada:**

- pelo empregado.....6% de R\$ 800,00 = R\$ 48,00
- pelo empregador..... R\$ 200,00 – R\$ 48,00 = R\$ 152,0

**Exemplo 2:** um empregado com salário mensal de R\$ 3.800,00, pega 4 conduções diárias, considerando-se o mês de 30 dias O valor unitário da passagem é R\$ 2,00.

Despesas com transporte .....25 dias úteis (R\$ 2,00 x 4 x 25) = R\$ 200,00

**Parte custeada:**

- desconto de 6%..... R\$ 3.800,00 = R\$ 228,00
- pelo empregador.....R\$ 00,00
- valor a ser descontado do empregado .....R\$ 200,00

**Faltas Justificadas:** o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário. Art. 473 da CLT.

Dias Consecutivos	Justificativas
02	Falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica.
03	Casamento.
05	Nascimento de filho.
01	Cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada

02	Consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
-	Dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
-	Tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
-	Atestado médico até os primeiros 15 dias pela empresa.
-	Acidente de trabalho até os primeiros 15 dias pela empresa.
-	no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar.

**13º Salário:** gratificação Natalina que foi instituída pela Lei nº 4.090, de 13/07/1962, regulamentada pelo Decreto nº 57.155, de 03/11/1965. Deve ser paga ao empregado em **duas parcelas** até o final do **ano**, no valor corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração para cada mês trabalhado. O pagamento deve ser feito com referência ao mês de dezembro.

**1ª Parcela do 13º Salário:** correspondente a metade da remuneração devida ao empregado no mês anterior, paga até o dia 30 do mês de novembro.

**2ª Parcela do 13º Salário:** deve ser quitada até o dia 20 de dezembro, tendo como base de cálculo a remuneração deste mês, descontado o adiantamento da 1ª parcela.

O 13º Salário será pago proporcional ao tempo de serviço do empregado na empresa, considerando-se a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho que corresponde a 1/12 (um doze) avos.

**Adiantamento de 13º Salário nas Férias:** o empregado tem o direito de receber o adiantamento da 1ª parcela junto com suas férias, desde que o requeira por escrito no mês de janeiro do ano correspondente.

**Férias:** a legislação assegura a todos os trabalhadores um período de descanso, denominado férias. Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo).

**Art. 129 da CLT:** todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

**Art. 130 da CLT:** após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

<b>Faltas Injustificadas</b>	<b>Gozo de Férias</b>
Até 05 dias	30 dias corridos
De 06 a 14	24 dias corridos
De 15 a 23	18 dias corridos
De 24 a 32	12 dias corridos
Acima de 32	Perda do direito

**Art. 130-A da CLT :** na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

<b>Jornada Semanal</b>	<b>Gozo de Férias</b>
Igual ou inferior a 05 horas	8 dias corridos
Superior a 05 até 10 horas	10 dias corridos
Superior a 10 até 15 horas	12 dias corridos
Superior a 15 até 20 horas	14 dias corridos
Superior a 20 até 22 horas	16 dias corridos
Superior a 22 até 25 horas	18 dias corridos

**Parágrafo único:** o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 (sete) faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. Incluído pela Medida Provisória N° 2.164-41/2001.

### **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**

Segundo ensinamentos de Mauricio Godinho Delgado, para evitar o bis in idem, é vedado ao empregador descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço. Portanto, se houver desconto das faltas injustificadas no salário do respectivo mês, tal falta não será descontada para o cálculo do período de gozo das férias, de forma a evitar o bis in idem.

Maurício Godinho Delgado  
Ministro do TST

**Art. 133 da CLT:** não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo.

- deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

Exemplo 1:

O empregado afastado dentro do período aquisitivo de férias, igual ou inferior a 6 meses, não perderá o direito as férias.

Admissão	10/01/2011
2º Período aquisitivo de férias	10/01/2012 a 09/01/2013
Afastamento por Auxílio Doença Previdenciário	01/09/2012
Retorno ao trabalho	30/12/2013
Não perderá as férias do 2º período aquisitivo	Direito aos 30 dias de férias

Exemplo 2:

O empregado afastado por mais de 6 meses, dependendo do período não perderá o direito as férias.

Admissão	10/01/2010
2º Período aquisitivo de férias	10/01/2011 a 09/01/2012
Afastamento por Auxílio Doença Previdenciário	01/09/2012
Retorno ao trabalho	30/04/2013
Não perderá as férias do 2º período aquisitivo	10/01/2011 a 09/01/2012
Não perderá as férias do 3º período aquisitivo	10/01/2012 a 09/01/2013

**Férias Proporcionais:** para cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, o empregado tem direito a 2,5 dias, que corresponde a 1/12 (um doze) avos de férias.

<b>Férias Proporcionais</b>			
1/12 avos	2,5 dias	7/12 avos	17,5 dias
2/12 avos	5 dias	8/12 avos	20 dias
3/12 avos	7,5 dias	9/12 avos	22,5 dias
4/12 avos	10 dias	10/12 avos	25 dias
5/12 avos	12,5 dias	11/12 avos	27,5 dias
6/12 avos	15 dias	12/12 avos	30 dias

**Art. 134 da CLT:** as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes a data em que o empregado tiver adquirido o direito.

**Parágrafo 2º:** para menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

**Férias Coletivas:** concedidas a todos os trabalhadores de determinados estabelecimentos, ou somente a certos setores da empresa.

**Situações Específicas:** para empregados menores de 18 e maiores de 50 anos de idade, as férias não poderão ser divididas, o direito do gozo.

- empregados contratados há menos de 12 (doze) meses, que não completaram ainda o período aquisitivo de forma integral, gozarão, na oportunidade, férias proporcionais ao período trabalhado.
- empregados que ainda não completaram o direito das férias coletivas, receberão o período proporcional das férias e o restante dos dias será pago como licença remunerada

**Exemplo 1:**

Admissão: 01/02/2012

Tempo de empresa: 11 meses

(11 meses) x (2,5 dias ref. a 1 avo) = 27,5 dias

Salário: R\$ 1.000,00/mês

Férias Coletivas: 15 dias

Período de gozo de férias coletivas: 21/12/2012 a 04/01/2013

<b>PAGAMENTO</b>	
Descrição	R\$
Férias período de 21 a 04/01 (15 dias)	500,00
Acréscimo 1/3	166,67
<b>Total</b>	<b>666,67</b>

O empregado continua com seu período aquisitivo de férias de 01/02/2012 a 31/01/2013. A empresa deverá quitar os dias restantes de férias, dentro do período concessivo.

**Exemplo 2:**

Admissão: 01/07/2012

Tempo de empresa: 06 meses

(06 meses) x (2,5 dias ref. a 1 avo) = 15 dias

Salário: R\$ 1.000,00/mês;

Férias coletivas: 15 dias

Período de gozo de férias coletivas: 21/12/2012 a 04/01/2013.

<b>PAGAMENTO</b>	
Descrição	R\$
Férias período de 21 a 04/01 (15 dias)	500,00
Acréscimo 1/3	166,67
<b>Total</b>	<b>666,67</b>

O empregado passará ter um novo período aquisitivo de férias a partir do início das férias coletivas.

**Novo Período Aquisitivo de Férias: 21/12/2012 a 20/12/2013**

**Exemplo 3:**

Admissão: 01/11/2012

Tempo de empresa: 02 meses

(02 meses) x (2,5 dias ref. a 1 avo) = 5 dias

Salário R\$ 1.000,00/mês

Férias coletivas de 10 dias

Período de gozo de férias coletivas: 23/12/2012 a 01/01/2013

<b>PAGAMENTO</b>	
Descrição	R\$
Férias período de 23 a 27/12 (05 dias)	166,67

Acréscimo 1/3	55,56
Licença remunerada período de 28/12 a 01/01 (05 dias)	166,67
<b>Total</b>	<b>388,90</b>
A Licença remunerada não tem o acréscimo de 1/3 sobre o valor.	

O empregado passará a ter um novo período aquisitivo de férias a partir do início das férias coletivas.

Novo Período Aquisitivo de Férias: 23/12/2013 a 22/12/2014

**Art. 137 da CLT:** sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

**Art. 139 da CLT:** poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

**Parágrafo 1º:** as férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

**Art. 143 da CLT:** é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

**Parágrafo primeiro:** o abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

**Abono Pecuniário:** é a conversão em pecúnia, de 1/3 (um terço) dos dias de férias a que o empregado tem direito.

É uma opção do empregado, independente da concordância do empregador, que deverá ser requerido pelo o empregado, por escrito, até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

**Exemplo:**

O empregado com direito a 30 dias de férias, relativo ao período aquisitivo de 02/01/2013 a 31/12/2013, sendo que o mesmo optou por converter 10 dias de férias em abono pecuniário.

Período de gozo de férias	11/04/2014 a 30/04/2014
Requerimento do abono pecuniário no mínimo de 15 dias antes do período aquisitivo	16/12/2013
Data de pagamento 2 dias antes do gozo das férias	09/04/2014
Remuneração mensal	R\$ 1.000,00

<b>CÁLCULO</b>	
20 dias de férias	R\$ 666,67
10 dias de abono pecuniário	R\$ 333,33
Acréscimo de 1/3 constitucional	R\$ 333,33
<b>Total a receber</b>	<b>R\$ 1.333,33</b>

- O início das férias não poderá coincidir com o sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. Precedente Normativo TST nº 100.
- A legislação trabalhista veda, aos empregados maiores de 50 anos a concessão de férias fracionada (gozo em dois períodos).
- Entretanto, não há qualquer impedimento legal para esses empregados converter um terço do período de férias a que têm direito em abono pecuniário.

**Período Aquisitivo de Férias:** período correspondente a 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho e após o qual o empregado adquire o direito de gozar as férias.

**Período Concessivo de Férias:** é o prazo de 12 meses subsequentes ao término do período aquisitivo, o qual o empregador deverá conceder as férias do empregado sob pena de pagamento em dobro.

**Férias em Dobro:** sempre que as férias forem concedidas após o prazo legal (período concessivo), serão remuneradas em dobro. A dobra ocorre apenas em relação à remuneração. Assim, o empregado goza 30 dias de descanso e recebe pecuniariamente 60 dias.

**Exemplo 1:**

O empregado tem férias vencidas, relativo ao período aquisitivo de 02/01/2012 a 31/12/2012, sendo que a empresa concedeu suas férias após o período concessivo.

Período aquisitivo de férias	02/01/2012 a 31/12/2012
Período concessivo 12 meses após o período aquisitivo	01/01/2013 a 30/12/2013
Aviso de Férias no mínimo 30 dias antes do gozo das férias	01/12/2013
Período de gozo das férias	02/01/2014 a 30/01/2014
Data de pagamento no mínimo 2 dias antes do gozo das férias	30/12/2013
Remuneração mensal	R\$ 1.000,00
<b>CÁLCULO</b>	
30 dias de Férias	R\$ 1.000,00
1/3 constitucional	R\$ 333,33
30 dias Férias em Dobro	R\$ 1.000,00
1/3 constitucional férias em dobro	R\$ 333,33
<b>Total a receber</b>	<b>R\$ 2.666,66</b>

**Exemplo 2:**

O empregado tem férias vencidas relativas ao período aquisitivo de 02/01/2012 a 31/12/2012, sendo que a empresa concedeu suas férias dentro e fora do período concessivo.

Período Aquisitivo	02/01/2012 a 31/12/2012
Período Concessivo 12 meses após período aquisitivo	01/01/2013 a 30/12/2013
Aviso de Férias no mínimo 30 dias antes do gozo	01/11/2013
Período de Gozo das Férias	21/12/2013 a 19/01/2014
Data de pagamento no mínimo 2 dias antes do gozo	19/12/2013
Remuneração Mensal	R\$ 1.000,00
<b>CÁLCULO</b>	
30 dias de Férias	R\$ 1.000,00
1/3 constitucional	R\$ 333,33
20 dias férias em dobro	R\$ 666,67
1/3 Constitucional das férias em dobro	R\$ 222,22
<b>Total a receber</b>	<b>R\$ 2.222,22</b>

**É possível fracionar as férias Individuais?**

A princípio não é possível a concessão de férias ao empregado em mais de 1 (um) período, salvo por necessidade imperiosa.

**§ 1º do art. 134 da CLT:** somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias.

**Artigo 501 da CLT:** entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual esta não concorreu, direta ou indiretamente.

- **Força maior** não se confunde com o risco do negócio, que é só do empregador
- **A concessão de férias individuais** fracionadas pelo empregador, sem que se configure a necessidade imperiosa, é considerada irregular.
- **Férias**, fracionamento irregular devido ao pagamento em dobro.
- **Proc. nº TST-RR-1431/2005-383-04-00.6** – Ac. 3ª Turma – TST – Maria Cristina Irigoyen Peduzzi - ministra-relatora – DJ – 01-12-2006

**Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS:** instituído pela Lei nº 5.107/1966, é regido pela Lei de nº 8.036/1990.

- O FGTS foi criado para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. O depósito será recolhimento mensalmente em conta bancária vinculada, aberta em nome do trabalhador, quando o empregador efetua o primeiro depósito.
- O valor do depósito do FGTS não é descontado da remuneração do trabalhador, é obrigação do empregador.
- Será recolhido até o dia 7 do mês subsequente ao mês trabalhado.
- Valor do depósito do FGTS será de 2% e 8%.

<b>Tipo de Contrato de Trabalho</b>	<b>Mensal</b>	<b>Percentual</b>
Contrato de Experiência	Remuneração Paga ou Devida	8%
Contrato por Prazo Indeterminado		
Contrato por Prazo Determinado		
Contrato de Aprendizagem		2%
Contrato de Estágio	Bolsa de estágio	-

- A empresa fica obrigada a recolher mensalmente o depósito do FGTS no período em que o empregado permanecer afastado, mesmo sem a prestação de serviço:
  - afastamento por acidente de trabalho;
  - afastamento por doença profissional;
  - afastamento por doença do trabalho;
  - afastamento por licença-maternidade;
  - afastamento por licença-mãe-adotiva;
  - afastamento por licença-pai-adotivo;
  - afastamento obrigatório para o serviço militar;
  - afastamento por licença-paternidade;
  - afastamento por auxílio-doença até o 15º dia.

## **Estabilidades Provisórias:**

- Membro da CIPA- Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, eleito pelo empregado inclusive o suplente;
  - Empregada gestante, mesmo em contrato de experiência;
  - Empregada gestante, mesmo em contrato de aprendiz;
  - Pai adotivo;
  - Mãe adotiva;
  - Dirigente sindical;
  - Empregado acidentado no local de trabalho ou no trajeto: residência x empresa ou empresa x residência;
  - Representante da CCP representante do empregado;
  - Outras estabilidades previstas em Convenção Coletiva, Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença normativa.
- Súmula TST nº 244 – Aplica-se a todo contrato por prazo determinado.

## **Estabilidade Gestacional Provisória Contrato de Aprendizagem**

### **Processo TRT-00107-2012-110-03-00-9-RO**

O direito da empregada gestante de se manter no emprego sem prejuízo dos salários nasce com a concepção, e se projeta até 5 meses após o parto, por aplicação da Súmula 244, item III, que alcança também os contratos por prazo determinado, caso do contrato de aprendizagem.

*“A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado” (negritei).*

Aquela c. Corte houve por bem modificar a sua jurisprudência, de forma a dar maior efetividade ao direito fundamental constitucionalmente assegurado à gestante e ao nascituro, adequando-se ao entendimento do próprio STF, até mesmo em razão do princípio hermenêutico da máxima efetividade da Constituição, do princípio constitucional da função social da empresa, bem como da circunstância de que o pacto por prazo determinado traz ínsita a expectativa das partes de sua continuidade, além do que o ADCT, art. 10, II, b, em momento algum restringiu a sua aplicação apenas aos contratos por prazo indeterminado.

Belo Horizonte, 15 de maio de 2013.

**ANA MARIA AMORIM REBOUÇAS**  
**Juíza Convocada – Relatora**

**Salário Maternidade:** é devido às seguradas empregadas, por ocasião do parto, inclusive o natimorto, aborto não criminoso, adoção ou guarda judicial para fins de adoção.

O benefício será pago durante 120 dias e poderá ter início até 28 dias antes do parto.

**Salário Maternidade por Adoção:** Lei nº 12.873 de 24/10/2013, artigo 6º, foram alteradas as normas da CLT relativas à licença maternidade.

Desta forma, o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança (pai adotivo) terá direito à licença e ao salário-maternidade pelo período de 120 dias.

- O benefício do salário-maternidade será pago diretamente pela Previdência Social.
- A adoção ou a guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes, empregado ou empregada.
- O solicitante do salário-maternidade deverá cumprir, obrigatoriamente, a licença remunerada de 120 dias em casa.

#### **Valor do Benefício:**

- para quem tem salário fixo, corresponderá à remuneração devida no mês do seu afastamento;
- quem tem salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores;
- quem recebe acima do teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a esse teto, segundo a Resolução nº 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002.

**Salário Família:** é um benefício pago pela Previdência Social aos empregados com salário mensal de até R\$ 1.089,72 (valor vigente até 31/12/2015), para auxiliar no sustento dos filhos até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade.

### **COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

**Acidente de trabalho:** é aquele que decorre do exercício profissional e que causa lesão corporal ou perturbação funcional que provoca a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, nos termos do artigo 19 da Lei 8.213/91.

A empresa deverá comunicar o acidente do trabalho, ocorrido com seu empregado, **havendo ou não afastamento do trabalho**, até o primeiro dia útil seguinte ao da

ocorrência e, em caso de morte, de imediato à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o teto máximo do salário-de-contribuição.

Deverão ser comunicadas ao INSS, mediante formulário “Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT”, as seguintes ocorrências:

**CAT inicial:** acidente do trabalho, típico ou de trajeto, ou doença profissional ou do trabalho;

Na falta de comunicação por parte da empresa, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, o sindicato da categoria, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Não exime a empresa da responsabilidade pela falta de emissão da CAT.

## PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO – PPP

**Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.**

Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo.

(...)

§ 4º **A empresa deverá** elaborar e manter atualizado perfil profissiográfico abrangendo as atividades desenvolvidas pelo trabalhador **e fornecer a este, quando da rescisão do contrato de trabalho,** cópia autêntica desse documento.(Incluído pela Lei nº 9.528, de 1997)

O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, será impresso nas seguintes situações:

- por ocasião da rescisão do contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou órgão ou Órgão Gestor de Mão-de-Obra, em duas vias, com fornecimento de uma das vias para o trabalhador, mediante recibo;
- sempre que solicitado pelo trabalhador, para fins de requerimento de reconhecimento de períodos laborados em condições especiais;
- para fins de análise de benefícios por incapacidade, a partir de 1º de janeiro de 2004, quando solicitado pelo INSS;
- para simples conferência por parte do trabalhador, pelo menos uma vez ao ano, quando da avaliação global anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA, até que seja implantado o Perfil Profissiográfico Previdenciário em meio magnético pela Previdência Social; e quando solicitado pelas autoridades competentes.

**NOVA CENTRAL**  
SINDICAL DE TRABALHADORES  
6 ANOS EM DEFESA DOS TRABALHADORES!

**CAMPANHA NACIONAL  
EM DEFESA DA CLT**

A CLT surgiu com o objetivo da regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho...

**Garantia dos direitos trabalhistas.**  
... continua sendo o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores.

Confederações Filiadas

CNTI, CNTTT, CSPO, GNEEC, CONTRATAÇÃO

SAF-Sul - Qd 02 Bl. "D" Térreo - Sala 102-Ed. Via Esplanada - Telefone: (61) 3226-4000 - Fax: (61) 3226-4004 CEP: 70070-600 - Brasília-DF

www.ncst.org.br

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:  
(...)

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

(...)

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

§ único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.



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 no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescentados 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 em 13/10/2011.

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço</b>		
	Anos	Art. 487 da CLT	Lei nº 12.506/2011
Até 11 meses 14 dias	-	-	30 dias
1	30 dias	3 dias	33 dias
2	30 dias	6 dias	36 dias
3	30 dias	9 dias	39 dias
4	30 dias	12 dias	42 dias
5	30 dias	15 dias	45 dias
6	30 dias	18 dias	48 dias
7	30 dias	21 dias	51 dias
8	30 dias	24 dias	54 dias
9	30 dias	27 dias	57 dias
10	30 dias	30 dias	60 dias
11	30 dias	33 dias	63 dias
12	30 dias	36 dias	66 dias
13	30 dias	39 dias	69 dias
14	30 dias	42 dias	72 dias
15	30 dias	45 dias	75 dias
16	30 dias	48 dias	78 dias
17	30 dias	51 dias	81 dias
18	30 dias	54 dias	84 dias
19	30 dias	57 dias	87 dias
20	30 dias	60 dias	90 dias

## **Aplicação da Proporcionalidade do Aviso Prévio em Prol Exclusivamente do Trabalhador.**

- Com base no art. 7º, XXI da Constituição Federal, entendemos que o **aviso prévio proporcional é aplicado somente em benefício do empregado.**
- **Art. 7º** - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
- **XXI** - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- O art. 7º., XXI é voltado estritamente em benefício dos trabalhadores, sejam eles urbanos, rurais, avulsos e domésticos.
- O art. 1º da Lei 12.506/11, é de clareza solar e não permite margem a interpretação adversa, uma vez que diz que será concedida a proporção aos empregados: 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 nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.



[www.advocaciagarcez.adv.br](http://www.advocaciagarcez.adv.br)  
[advocaciagarcez.blogspot.com](http://advocaciagarcez.blogspot.com)  
[www.twitter.com/AdvocaciaGarcez](http://www.twitter.com/AdvocaciaGarcez)

### **TST - Súmulas:**

Nº 46 - As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

Nº 81 - Os dias de férias, gozadas após o período legal de concessão, deverão ser remunerados em dobro.

Nº 163 – Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contrato de experiência na forma do Art. 481 da CLT.

Nº 230 – É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento de hora extra correspondentes.

Nº 244 – Reconhece estabilidade provisória de gestante em contrato por prazo determinado.

Nº 276 – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo o empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviço obtido novo emprego.

Nº 305 – O pagamento relativo ao período do aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

## **Aviso Prévio Cumprido em Casa:**

Inexiste a figura do “aviso prévio cumprido em casa”.

O aviso prévio é trabalhado ou indenizado.

- É inválido aviso prévio cumprido em casa apenas para postergar prazo do acerto rescisório.

Processo: 0000131-88.2011.5.03.0160 ED

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG

- Aviso prévio cumprido em casa equivale a aviso prévio indenizado.

Processo: nº 00047-17.2011.5.03.0054 RO

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – MG

- Aviso prévio cumprido em casa é nulo.

Processo: AIRR 1.009/2005-003-15-40.2

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região Campinas/SP

## **Aviso prévio indenizado não gera pagamento de Contribuição previdenciária**

### **Processo Nº TST RR-1199-15.2011.5.06.0023**

A Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reafirmou o entendimento de que o aviso prévio indenizado não dá causa a recolhimento de contribuição previdenciária, ante a ausência de previsão legal de que a parcela compõe o Salário de contribuição. O exame da matéria ocorreu em recurso de revista interposto pela União, que pretendia modificar decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE). Com a revogação, o aviso prévio indenizado passou a não mais pertencer à regra de exceção da incidência da contribuição previdenciária, mas a lei revogadora também não tratou da tributação dessa parcela. Assim, construiu-se o entendimento de que o aviso prévio indenizado não enseja o recolhimento de contribuição previdenciária, em razão da ausência de previsão legal no sentido de que compõe o salário de contribuição.

**ACORDAM** os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, **não conhecer** do recurso de revista.

Brasília, DF, 23 de Outubro de 2013.

**FERNANDO EIZO ONO**  
**Ministro Relator**

## **Aviso Prévio – Empregado Urbano:**

### **1. Indenizado:**

Iniciativa do empregador - demissão sem justa causa, a aviso prévio de 30 até 90 dias;

Iniciativa do empregado - a falta de aviso prévio do empregado dá ao empregador o direito de descontar no máximo de 30 dias.

Fundamentação legal: Art. 487 § 2º da CLT.

### **2. Trabalhado:**

Iniciativa do empregador - demissão sem justa causa, mesmo com a incidência dos dias adicionais do aviso prévio, continua em vigência o direito a jornada reduzida de 2 horas diárias ou a faculdade de ausência de 7 dias corridos, limitado a cumprir o aviso prévio de 30 dias.

Fundamentação legal: Art. 487 inciso II e 488 § único da CLT.

Iniciativa do empregado - pedido de demissão, jornada integral cumprir no máximo 30 dias.



O período referente ao aviso prévio indenizado, inclusive os dias adicionais, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais:

- Reajuste salarial;
- 13º salário;

- Férias;
- Indenização;
- Registro da baixa na CTPS;
- Seguro Desemprego.

Na projeção do Aviso Prévio para o empregado ter o direito 2 ou 3/12 avos, de 13º salário e férias proporcionais, não precisa completar 5, e nem 15 anos de serviço na empresa.

- **Aviso prévio trabalhado 30 dias** – o trigésimo dia será a data de demissão, que constará nos formulários seguintes:
  - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
  - Seguro desemprego;
  - Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório CEF;
  - Cadastro geral de empregado e desempregado - CAGED;
  - Na pagina relativa anotações gerais na CTPS, a data do último dia efetivamente trabalhado.

- **Data Projetada:**

Data de saída na CTPS (na pagina relativa ao contrato de trabalho, será o último dia da data projetada).

- **Prazo para Pagamento:**

- até o 1º dia útil, imediato ao cumprimento do aviso prévio trabalhado.

## Anotações na CTPS

**Exemplo 1:** Aviso prévio trabalhado por iniciativa do empregador. Empregado com 1 ano e 11 meses de serviço na mesma empresa.

<b>CONTRATO DE TRABALHO</b>	<b>ANOTAÇÕES GERAIS</b>
EMPREGADOR ..... CGC/CPF/CEI ..... ENDEREÇO ..... MUNICÍPIO ..... UF ..... ESP. DO ESTABELECIMENTO ..... CARGO ..... CBO N.º .....	<small>(Anotações autorizadas por lei)</small> <b>DATA DO ÚLTIMO DIA EFETIVAMENTE TRABALHADO FOI EM 30/04/2013</b> 
DATA DE ADMISSÃO ..... DE ..... DE ..... REGISTRO N.º ..... FLS./FICHA ..... REMUNERAÇÃO ESPECIFICADA ..... ASS. DO EMPREGADOR A ROGO C/ TESTEMUNHA 1.º ..... 2.º .....	
<b>DATA DE SAÍDA 03 DE MAIO DE 2013</b> ASS. DO EMPREGADOR A ROGO C/ TESTEMUNHA 1.º ..... 2.º ..... 	
COM. DISMISSÃO ..... FGTS N.º .....	

- **Aviso prévio Indenizado** - a data de demissão será o dia seguinte após a data da notificação, data que constará nos formulários seguintes:
  - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
  - Seguro desemprego;
  - Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório CEF;
  - Cadastro geral de empregado e desempregado – CAGED;
  - Na página relativa anotações gerais na CTPS, a data do último dia efetivamente trabalhado.
- **Data Projetada:**

Data de saída na CTPS (na página relativa ao contrato de trabalho, será o último dia da data projetada).

- **Prazo para Pagamento:**
  - até o 10º dia, se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, será antecipado para o último dia útil.
- **Aviso prévio Indenizado** - a data de demissão será o dia seguinte após a data da notificação, data que constará nos formulários seguintes:
  - Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho;
  - Seguro desemprego;
  - Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório CEF;
  - Cadastro geral de empregado e desempregado – CAGED;



Conforme determina o Art. 477, § 6º letra a da CLT.

- **Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão.**
  - quando o aviso prévio for indenizado pelo empregador ou empregado;
  - rescisão por morte do empregado;

Conforme determina o Art. 477, § 6º letra b da CLT.

## **Multa por atraso na quitação das verbas rescisórias**

- ocorrendo atraso no pagamento das verbas rescisórias, a multa será de um salário contratual para o trabalhador.

## **Documentos obrigatórios no ato da homologação**

- Termo de rescisão no mínimo 3 vias;
- Termo de homologação no mínimo 5 vias;
- CTPS devidamente atualizada;
- Comunicação de desligamento;
- Extrato do FGTS para fins rescisório devidamente atualizado;
- Demonstrativo de recolhimento da multa do FGTS, com o comprovante de pagamento, para demissão sem justa causa por iniciativa do empregador;
- Chave de identificação e liberação do FGTS, para demissão sem justa causa por iniciativa do empregador;
- Guia do seguro desemprego, para demissão sem justa causa por iniciativa do empregador;
- Perfil profissiográfico previdenciário-PPP;
- Atestado de saúde ocupacional - ASO, demissional ou periódico com a validade de:

I – 135 dias, empresas de grau de risco do grupo 1 e 2 do quadro I da NR 4;

II – 90 dias, empresas de grau de risco do grupo 3 e 4 do quadro I da NR 4.

# Modelo Extrato de conta do FGTS para fins rescisório

```

CAIXA ECONOMICA FEDERAL
FGTS - EXTRATO DE CONTA VINCULADA PARA FINS RESCISORIOS
SOLICITADO EM: 04/02/2013 AS 13:23:03

NOME DO TRABALHADOR                                NUM.CONTA CAT TX PAG
16242438586 4478969-00030                               39396 01 3 1/ 1
PIS/PASEP CART.TRAB. UNID.TRABALHO DATA.ADM. SITUACAO-CTA
21/09/2011 00/00/0000 01/02/2013 - 11 OPTANTE
MATERICULA 300
NOME DO EMPREGADOR                                INSCRICAO EMPREGADOR
02060568000123
MAIOR COMPET. DATA RECOLH MAIOR COMPET. VALOR RECOLH MAIOR COMPET.
12/2012 15/01/2013 64,82*
COD. EMPREGADOR BASE DA CONTA VALOR BASE PARA FINS RESCISORIOS
09910400433137 CE 909,13*

COMPETENCIAS NAO LOCALIZADAS NESTA CONTA VINCULADA, NO PERIODO:
01/2013 02/2013

MOVIMENTACAO DA CONTA NO PERIODO
DATA SALDO ANTERIOR VALOR
05/07/2012 440,33
10/07/2012 DEPOSITO JUNHO/2012 51,66
10/08/2012 CREDITO DE JAM 0,002466 1,08
07/08/2012 CREDITO DE JAM 0,002610 1,28
10/09/2012 DEPOSITO JULHO/2012 63,45
05/09/2012 CREDITO DE JAM 0,002589 1,44
05/10/2012 DEPOSITO AGOSTO/2012 55,62
10/10/2012 CREDITO DE JAM 0,002466 1,51
10/11/2012 DEPOSITO DE JAM 0,002466 1,65
07/11/2012 DEPOSITO OUTUBRO/2012 83,36
10/12/2012 CREDITO DE JAM 0,002466 1,86
07/12/2012 DEPOSITO NOVEMBRO/2012 83,38
10/01/2013 CREDITO DE JAM 0,002466 2,07
15/01/2013 DEPOSITO EM ATRASO DEZEMBRO/2012 64,82

SALDO DEPOSITO JAM TOTAL
893,31* 15,82* 909,13*
* VALOR EXPRESSO EM REAIS
DATA/HORA DE GERACAO: 05/02/2013 00:28:27
0019000108 102060568000123102060568000123000000002 018249
    
```

## Situações impeditivas para homologação

- Gravidez da empregada, desde sua confirmação até 5 meses após o parto, salvo estabelecido em CC/ACT desde que respeite o período mínimo garantido por lei;
- O empregado candidato a membro da CIPA;
- O empregado candidato a cargo de direção ou representação sindical;
- O empregado representante do empregado na CCP, inclusive no âmbito da empresa;
- A falta do atestado de saúde ocupacional(ASO), inclusive concluso sobre a capacidade laborativa INAPTO;
- O empregado que no exercício do trabalho a serviço da empresa foi acidentado nos últimos doze meses;

- Rescisão sem pagamento das verbas rescisória, que visa somente o saque do FGTS, e a habilitação do seguro desemprego;
- Rescisão por aposentadoria por invalidez;
- Rescisão por Justa Causa;
- Rescisão com aviso prévio cumprido em casa;
- Demais garantia de emprego decorrente de lei, CCT, ACT ou Sentença normativa.

**Demissão sem Justa Causa:** rescisão contratual motivada pelo empregador.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário	Horas Extras 50%
Aviso Prévio por Tempo de Serviço	Horas Extras 100%
13º Salário	Adicional Noturno
Férias Vencidas	Adicional de Insalubridade
Férias Proporcionais	Adicional de Periculosidade
1/3 Adicional das férias	Comissões
Adicionais de conquista da categoria	Descanso Semanal Remunerado
Salário Família	Lei nº 7238/84 (art. 9º) se for o caso
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.
	Multa 40%
	Saque de imediato
	Guias do Seguro Desemprego

- **Pedido de Demissão:** rescisão contratual motivada pelo empregado.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário	Horas Extras
13º Salário	Adicional Noturno
Férias Vencidas	Adicional de Insalubridade
Férias Proporcionais	Adicional de Periculosidade
1/3 Adicional das férias	Comissões
Adicionais de conquista da categoria	Descanso Semanal Remunerado
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.
	Multa 40% do FGTS - Não terá
	Saque não terá direito de imediato, só após 3 anos sem movimentação.

direito.

Guias do Seguro Desemprego – Não terá direito

- **Aposentadoria:** não dá o direito o empregador a rescindir o contrato de trabalho por motivo de aposentadoria, seja ela por idade, integral ou proporcional, caso ocorra a demissão será sem justa causa, por iniciativa do empregador.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário	Horas Extras 50%	
Aviso Prévio por Tempo de Serviço	Horas Extras 100%	
13º Salário	Adicional Noturno	
Férias Vencidas	Adicional de Insalubridade	
Férias Proporcionais	Adicional de Periculosidade	
1/3 Adicional das férias	Comissões	
Adicionais de conquista da categoria	Descanso Semanal Remunerado	
Salário Família	Lei nº 7238/84 (art. 9º) se for o caso	
<b>F G T S</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Saque de imediato
	Multa 40%	Guias do Seguro Desemprego – não terá direito

- **Aposentadoria:** dá o direito ao empregado a rescindir o contrato de trabalho por motivo de aposentadoria, seja por idade, integral ou proporcional, caso corra a demissão será por iniciativa do empregado.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário	Horas Extras
13º Salário	Adicional Noturno
Férias Vencidas	Adicional de Insalubridade
Férias Proporcionais	Adicional de Periculosidade
1/3 Adicional das férias	Comissões
Adicionais de conquista da categoria	DSR

<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Código de Saque - Sem código.
	Multa 40% do FGTS - Não terá direito.	Guias do Seguro Desemprego Não terá direito.

- **Falecimento do Empregado:** extingue, automaticamente, a relação de emprego.

## Verbas Rescisórias

Saldo de Salário	Horas Extras	
13º Salário	Adicional Noturno	
Férias Vencidas	Adicional de Insalubridade	
Férias Proporcionais	Adicional de Periculosidade	
1/3 Adicional das férias	Comissões	
Adicionais de conquista da categoria	Descanso Semanal Remunerado	
<b>FGTS</b>	8% do mês da rescisão depósito em conta vinculada.	Saque através de alvará judicial Guias Seguro Desemprego – Não terá direito
	Multa 40% - Não terá direito.	

### Prescrição das Verbas Trabalhista

#### **Prazo Prescricional**

O prazo prescricional do direito de ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, inclusive férias, para os trabalhadores urbanos e rurais, é de 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

#### **Prescrição na Vigência do Contrato de Trabalho**

Durante a vigência do contrato de trabalho, o empregado que tem um direito violado dispõe de 5 (cinco) anos para pleiteá-lo na Justiça Trabalhista.

**Exemplo:** Trabalhador com mais de 20 anos de empresa:

Prazo	Contrato de Trabalho					Extinção do Contrato	Ação Trabalhista		
5 anos	10.01.2010	10.01.2011	10.01.2012	10.01.2013	10.01.2014	31.12.2014	10.jan 2015	-	-
4 anos	10.01.2010	-	10.01.2012	10.01.2013	10.01.2014		-	10.jan 2016	-
3 anos	10.01.2010	-	-	10.01.2013	10.01.2014		-	-	10.jan 2017

**O Supremo Tribunal Federal - STF decidiu no dia 13/11/2014 reduzir de 30 para 5 anos, o prazo prescricional para reclamar valores referente ao FGTS.**



Prazo Prescricional para Cobrança de FGTS	
Até 12/11/2014	30 anos
Depósitos efetuados a partir de 13/11/2014	05 anos
13/11/2015	29 anos
13/11/2016	28 anos
13/11/2017	27 anos
13/11/2018	26 anos
13/11/2019	25 anos
A partir de 14/11/2019	05 anos

Após 5 anos da decisão, o prazo prescricional referente ao FGTS será igual as demais verbas trabalhista, até 2 anos após da dispensa.

## Medida Provisória 680/2015

### Programa de Proteção ao Emprego - PPE

- Entrará em vigor 1º/11/2015
- As empresas poderão aderir ao PPE, que se encontrarem em situação de dificuldade

econômico-financeira, nas condições e forma estabelecidas em ato do Poder Executivo Federal.

- Adesão poderá ser feita até 31/12/2015, com duração de até 06 meses e prorrogável, desde que não ultrapasse 12 meses.
- Reduzir, temporariamente, em até de 30% da jornada de trabalho com redução proporcional do salário.
- Redução será temporária por empresa ou setor específico.
- Os empregados que tiverem seu salário reduzido, farão jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% da redução salarial, limitada a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego.
- O valor da parcela custeada pelo FAT terá incidência tributária para o empregador.
- Os salários a ser pago com recursos próprio do empregador, não poderá ser inferior ao salário mínimo.
- A redução está condicionada à negociação coletiva específica, com o sindicato dos trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante,
- As empresas que aderirem ao PPE ficam proibidas de dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiveram sua jornada temporariamente reduzida, enquanto vigorar adesão e, após o seu término, durante o prazo equivalente a 1/3 do período de adesão.
- A empresa será excluída do **PPE** e ficará impedida de aderir novamente a que:
  - descumprir os termos da negociação coletiva;
  - cometer fraude no âmbito do PPE.

Salário R\$	Redução até 30% R\$	Salário C/Redução R\$	Salário a ser pago p/Empresa R\$	Redução de 50% limitada a 65% da parcela do seguro-desemprego Valor custeado pelo FAT. R\$	Salário de contribuição INSS/FGTS/IRRF R\$
1.000,00	300,00	700,00	788,00	150,00	938,00
2.000,00	600,00	1.400,00	1.400,00	300,00	1.700,00
3.000,00	900,00	2.100,00	2.100,00	450,00	2.550,00
5.000,00	1.500,00	3.500,00	3.500,00	750,00	4.250,00
6.500,00	1.950,00	4.550,00	4.550,00	900,84	5.450,84
10.000,00	3.000,00	7.000,00	7.000,00	900,84	7.900,84

### **Abono Salarial – Pis/Pasep**

Empregado cadastrado no PIS/PASEP até 04/10/1988 tem direito a quotas, considerando o salario e o tempo de serviço.

Empregado cadastrado no PIS/PASEP a partir de 05/10/1988 não tem direito a quotas somente o abono salarial.

#### **Para ter direito Abono Salarial:**

- 1 - Estar cadastrado no PIS/PASEP, há pelo menos cinco anos.
- 2 - Ter recebido remuneração mensal média de até 02 (dois) salários mínimos durante o ano-base.
- 3 - Ter exercido atividade remunerada, no mínimo 30 (trinta) dias no ano-base.
- 4 - O valor do abono salarial anual será calculado proporcionalmente ao número de meses trabalhados, fração igual ou superior a 15 dias trabalhado será contada como mês integral.
- 5 - Ter seus dados informados pelo empregador corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).

<b>CALENDÁRIO DE PAGAMENTO DO PIS/PASEP – 2015/2016</b>			
<b>PIS</b>	<b>PASEP</b>	<b>A partir de</b>	<b>Recebem até</b>
<b>Nascimentos em</b>	<b>Final de Inscrição</b>		
JULHO	0	27/07/2015	30/06/2016
AGOSTO	1	20/08/2015	30/06/2016
SETEMBRO	2	17/09/2015	30/06/2016
OUTUBRO	3	15/10/2015	30/06/2016
NOVEMBRO	4	19/11/2015	30/06/2016
DEZEMBRO	-	17/12/2015	30/06/2015
JANEIRO / FEVEREIRO	5	14/01/2016	30/06/2016
MARÇO / ABRIL	6 e 7	16/02/2016	30/06/2016
MAIO / JUNHO	8 e 9	17/03/2016	30/06/2016

<b>Nova Regra Pis/Pasep Lei nº 13.134/2015</b>	
<b>Meses Trabalhados Ano Base - 2015</b>	<b>Pagamento - 2016</b>
1 mês	1/12 avos do salário mínimo vigente
2 meses	2/12 avos do salário mínimo vigente
3 meses	3/12 avos do salário mínimo vigente
4 meses	4/12 avos do salário mínimo vigente
5 meses	5/12 avos do salário mínimo vigente

6 meses	6/12 avos do salário mínimo vigente
7 meses	7/12 avos do salário mínimo vigente
8 meses	8/12 avos do salário mínimo vigente
9 meses	9/12 avos do salário mínimo vigente
10 meses	10/12 avos do salário mínimo vigente
11 meses	11/12 avos do salário mínimo vigente
12 meses	12/12 avos 01 salário mínimo vigente

### **Requisitos para saque das quotas do Pis/Pasep**

- 1 - Aposentadoria;
- 2 - Invalidez permanente ou Reforma Militar;
- 3 - Idade igual ou superior a 70 anos;
- 4 - Transferência de militar para a reserva remunerada;
- 5 - Titular ou dependente(s) portador(es) do vírus HIV(SIDA/AIDS);
- 6 - Titular ou dependente(s) portador(es) de Neoplasia Maligna (câncer);
- 7 - Morte do participante;
- 8 - Benefício assistencial à pessoa portadora de deficiência e ao idoso.

### **Seguro-Desemprego**

O seguro-desemprego é uma assistência financeira e temporária garantida ao trabalhador que é demitido sem justa causa.

Decreto nº 8.118 de 10/10/2013 - o trabalhador que solicitar o benefício pela segunda vez, dentro de um período de dez anos, terá que fazer um curso com carga horária mínima de 160 horas, pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego - PRONATEC

#### **Para Requerer:**

- 03 últimos salários de contribuição;
- Ter trabalhado no mínimo 12 meses;
- Dispensa sem justa causa;
- Intervalos mínimos de 16 meses, para requerimento de um novo benefício;

- Com extrato do FGTS para fins rescisório ou após a homologação do TRCT e o recebimento do FGTS;
- Prazo de 7º até 120 dias a partir da dispensa.

**Seguro-Desemprego - Lei nº 13.134/2015  
Nova Regra**

<b>Soli cita ção</b>	<b>Vínculo Empregatício</b>	<b>Crítérios</b>	<b>Parcelas</b>
1ª	Mínimo de 12 meses Máximo de 23 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 18 meses imediatamente anteriores á dispensa.	04
	Mínimo de 24 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores á dispensa.	05
2ª	Mínimo de 09 meses Máximo de 11 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 12 meses imediatamente anteriores á dispensa.	03
	Mínimo de 12 meses Máximo de 23 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores á dispensa.	04
	Mínimo de 24 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores á dispensa.	05
3ª	Mínimo de 06 meses Máximo de 11 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores á dispensa.	03
	Mínimo de 12 meses Máximo de 23 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores á dispensa.	04
	Mínimo de 24 meses	Consecutivos ou não, nos últimos 36 meses imediatamente anteriores á dispensa.	05

**Tabela para Cálculo do Seguro Desemprego**

<b>Salário Médio R\$</b>	<b>Valor da Parcela</b>
Até 1.222,77	Multiplica-se por 80%
De 1.222,78 até 2.038,15	O que exceder de R\$ 1.222,77 multiplica-se por 50%, soma-se com o valor de R\$ 978,22
Acima de 2.038,15	O valor máximo da parcela será de R\$ 1.385,91
Parcela mínima	R\$ 788,00

Vigência: 1º de Janeiro de 2015 a 31 de Dezembro de 2015

**Seguro-desemprego:** calcula-se o valor do Salário Médio dos últimos três meses anteriores a dispensa:

**Exemplo 1:**

<b>Média dos últimos 3 meses</b>	
1º mês	940,78
2º mês	960,04
3º mês	1.010,24
<b>Total</b>	<b>2.911,06</b>
Dividir	3
Média	<b>970,35</b>
Tabela (multiplicar)	80%
Valor encontrado Inferior ao Salário Mínimo	776,28
<b>Valor da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>788,00</b>

:

**Exemplo 2:**

<b>Média dos últimos 3 meses</b>	
1º mês	1.135,22
2º mês	1.181,26
3º mês	1.289,52
<b>Total</b>	<b>3.606,00</b>
Dividir	3
Média	<b>1.202,00</b>
Tabela (multiplicar)	80%
Valor encontrado	961,60
<b>Valor da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>961,60</b>

**Exemplo 3:**

<b>Média dos últimos 3 meses</b>	
1º mês	2.146,58
2º mês	2.283,15
3º mês	2.365,36
<b>Total</b>	<b>6.795,09</b>
Dividir	3
Média	<b>2.067,03</b>
Valor tabela (subtrair)	1.222,77
Total	844,26
Multiplicar (tabela)	50%
Valor encontrado	422,13
Valor tabela (soma)	978,22
<b>Resultado</b>	<b>1.400,35</b>
<b>Valor máximo da parcela do Seguro Desemprego</b>	<b>1.385,91</b>

**Tabela de Contribuição INSS****Vigência: 1º/01/2015 a 31/12/2015**

<b>Salário de Contribuição (R\$)</b>	<b>Alíquota %</b>
Até 1.399,12	8
De 1.399,13 até 2.331,88	9
De 2.331,89 até 4.663,75	11
<b>Valor máximo para desconto R\$ 513,01</b>	

**Tabela de Salário Família****Vigência: 1º/01/2015 a 31/12/2015**

<b>Salário de Contribuição R\$</b>	<b>Valor do Salário Família R\$</b>
<b>Até 725,02</b>	<b>37,18</b>
<b>De 725,03 até 1.089,72</b>	<b>26,20</b>
Obs.: O direito à cota do salário família é definido em razão da remuneração que seria devida ao empregado no mês, independentemente dos dias efetivamente trabalhado.	

<b>Tabela progressiva mensal do Imposto de Renda na Fonte</b>		
<b>Vigência: 1º/04/2015 a 31/12/2015</b>		
<b>Base de Cálculo</b> <b>R\$</b>	<b>Alíquota</b> <b>%</b>	<b>Parcela a deduzir</b> <b>R\$</b>
Até 1.903,98	Isento	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36
Dedução por dependente R\$ 189,59		

<b>Tabela de Imposto de Renda - PLR</b>
<b>Vigência: 1º/04/2015 a 31/12/2015</b>

<b>Valor/PLR</b> <b>R\$</b>	<b>Alíquota</b> <b>%</b>	<b>Parcela a deduzir</b> <b>R\$</b>
Até 6.677,57	Isento	-
De 6.677,58 a 9.922,27	7,5	500,82
De 9.922,28 a 13.166,99	15	1.244,99
De 13.167,00 a 16.380,37	22,5	2.232,51
Acima de 16.380,37	27,5	3.051,53

# **ANEXOS**

**Tabela de Incidência para INSS, FGTS, IRRF e RAIS**

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Abono de natureza salarial	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91, e § 1º, art. 457, CLT	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91, e § 1º, art. 457, CLT
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Abono pecuniário de férias	Arts. 28, § 9º, e 6, Lei n.º 8.212/91	Art. 144 - CLT	Resolução da Receita Federal Solução de Divergência n.º 1 de 02/01/09	Arts. 28, § 9º, e 6, Lei 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Adicional de Insalubridade	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado n.º 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Adicional de Periculosidade	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado n.º 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Adicional Noturno	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado n.º 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Adicional por Garantia CCT/ACT	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado n.º 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Adicional por Tempo de Serviço	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado n.º 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Adicional Premio de Assiduidade	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91,	Art. 15, Lei n.º 8.036/90 Enunciado n.º 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Auxílio Doença – (15 primeiros dias pela empresa)	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Arts. 3º e 7º, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, I, Lei n.º 8.212/91

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
Auxílio Acidentário (primeiros 15 dias pela empresa)	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	<b>SIM</b> Inclusive o recolhimento do tempo em que estiver de licença.	<b>SIM</b> Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Aviso Prévio Indenizado, Inclusive os dias adicionais da Lei nº 12.506/2011	<b>NÃO</b> (1)	<b>SIM</b> Art. 15, Lei nº 8.036/90, Súmula nº 305 TST	<b>NÃO</b> Art. 6, V, Lei nº 7.713/88	<b>NÃO</b> (1)
Aviso Prévio Trabalhado	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	<b>SIM</b> Lei nº 8.036/90	<b>SIM</b> Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Ajuda de Custo	<b>NÃO</b> Art. 470 - CLT	<b>NÃO</b> Art. 470 CLT	<b>NÃO</b> Art. 470 - CLT	<b>NÃO</b> Art. 470 – CLT
Bolsa de Estagio	<b>NÃO</b> Art. 28, § 9º, i, Lei nº 8.212/91	<b>NÃO</b> Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	<b>SIM</b> Art. 43, Decreto nº 3.000/99	<b>NÃO</b> Art. 28, § 9º, i, Lei nº 8.212/91
Comissão	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	<b>SIM</b> Art. 15, Lei nº 8.036/90	<b>SIM</b> Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
13º Salário 1ª parcela	<b>NÃO</b> Art. 214, § 6º, Decreto 3.048/99	<b>SIM</b> Art. 15º, Lei nº 8.036/90	<b>NÃO</b> Art. 26, Lei nº 7.713/88	<b>SIM</b> Informado em campo específico
13º Salário 2ª parcela	<b>SIM</b> Art. 28, § 7º, Lei nº 8.212/88	<b>SIM</b> Art. 15º, Lei nº 8.036/90	<b>SIM</b> Art. 16, II, Lei nº 8.134/90	<b>SIM</b> Informado em campo específico
13º Salário sobre aviso prévio Indenizado	<b>NÃO</b> Desde de 11/91 não é base de incidência	<b>SIM</b> Art. 15º, Lei nº 8.036/90	<b>NÃO</b> Art. 6, V, Lei nº 7.713/88	<b>SIM</b> Informado em campo específico
Descanso Semanal Remunerado DSR	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212,	<b>SIM</b> Art. 15, Lei nº 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	<b>SIM</b> Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	<b>SIM</b> Art. 28, I, Lei nº 8.212
Diárias de viagens até 50% do salário	<b>NÃO</b> Art. 28, § 9º, h, Lei nº 8.212/91	<b>NÃO</b> Art. 15, Lei nº 8.036/90	<b>NÃO</b> Art. 6º, II, Lei nº 7.713/88	<b>NÃO</b> Art. 28, § 9º, h, Lei nº 8.212/91
Diárias de viagens acima 50% do salário	<b>SIM</b> Art. 28, § 8º, a, Lei nº 8.212/91	<b>SIM</b> Art. 15, Lei nº 8.036/90	<b>NÃO</b> Se ocorrer com base na Lei 7.713/88 art. 6º, II. <b>SIM</b> , se for de forma diferente <b>NÃO</b>	<b>SIM</b> Art. 28, § 8º, a, Lei nº 8.212/91

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
Férias Normais (gozadas pelo empregado) inclusive com adicional de 1/3.	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Férias Indenizadas (vencidas e proporcionais) inclusive com adicional de 1/3.	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Não: Súmula 17 Tribunal Regional Federal 3º Região.	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Férias – dobra	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, d, Lei nº 8.212/91
Gorjetas	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Gratificação	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, Lei nº 8.212/91
Horas Extras	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei nº 8.036/90 Enunciado nº 60 e 63 TST	Arts. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
Indenização por Rescisão Antecipada no Contrato Determinado Art. 479 CLT	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, V, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, Lei nº 8.212/91
Indenização Mês que antecede data base. Art. 9º da Lei nº 7.238/84	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, e, 9, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, V, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, e, 9, Lei nº 8.212/91
Multa por Atraso no Pagamento da Rescisão	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, X, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Falta previsão legal	Art. 28, § 9º, X, Lei nº 8.212/91
Material Escolar	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
	Previsto em CC	Previsto em CC	Previsto em CC	Previsto em CC
Participação nos Lucros	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
	Art. 28, § 9º, j, Lei nº 8.212/91, Art. 20º, Lei nº 9.711/98	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, j, Lei nº 8.212/91, Art. 20º, Lei nº 9.711/98

<b>RUBRICA</b>	<b>INSS</b>	<b>FGTS</b>	<b>IRRF</b>	<b>RAIS</b>
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Prêmios	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Quebra de Caixa	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>
Reembolso Creche Legislação Trabalhista	Art. 28, § 9º, s, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 37, Decreto nº 3.000/99	Art. 28, § 9º, s, Lei nº 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Salário	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, I, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Salário Família	Art. 28, § 9º, a, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 25, Lei n.º 8.218/91	Art. 28, § 9º, a, Lei nº 8.212/91
	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>	<b>SIM</b>
Salário Maternidade	Art. 28, § 2º, Lei nº 8.212/91	Art. 15, Lei n.º 8.036/90	Art. 3º e 7º, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 2º, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Seguro de Vida em Grupo	Art. 28, § 9º, q, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, XIII, Lei nº 7.713/88	Art. 28, § 9º, q, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Vale Transporte	Art. 28, § 9º, f, Lei nº 8.212/91	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. 6º, I, Lei n.º 7.713/88	Art. 28, § 9º, f, Lei nº 8.212/91
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Vale Transporte em Dinheiro	Previsto em Convenção Coletiva	Previsto em Convenção Coletiva	Previsto em Convenção Coletiva	Previsto em Convenção Coletiva
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Vale Refeição Alimentação do Trabalhador	Art. 3º, Lei nº 6.321/76	Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/90	Art. , 39, § 9º, Decreto nº 3.000/99	Art. 3º, Lei nº 6.321/76
	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>	<b>NÃO</b>
Pis/Pasep Abono ou rendimento pago na Empresa	Lei nº 9.528/97	Lei nº 9.528/97	Lei nº 9.528/97	Lei nº 9.528/97

Nota nº 1

A partir da MP nº 1523-7/97, até a vigência da MP nº 1596-14/97, (Exigibilidade suspensa a partir de 27/11/97, Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADIN nº 1659-6/97 STF).

Fonte: [http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3\\_081014-111324-581.pdf](http://www.previdenciasocial.gov.br/arquivos/office/3_081014-111324-581.pdf)

## Referências Bibliográficas

### Sites:

- [www.cnti.org.br](http://www.cnti.org.br)
- [www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)
- [www.jusbrasil.com.br](http://www.jusbrasil.com.br)
- [www.receita.fazenda.gov.br](http://www.receita.fazenda.gov.br)
- [www.previdenciasocial.gov.br](http://www.previdenciasocial.gov.br)
- Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1998.
- Lei nº 8.213/1991 - INSS.
- Lei nº 12.692/2012 - INSS..
- Lei nº 8.036/1990 - FGTS.
- Portaria Nº 1.565/2014 (MTE) - Atividades Perigosas em Motocicleta.
- Resolução do Conselho Curador do FGTS nº 48/19911.
- Resolução do Conselho Curador do FGTS nº 321/1999.
- Lei nº 12.506/2011 – Aviso Prévio Proporcional ao Tempo de Serviço.
- OLIVEIRA, Aristeu, Cálculos Trabalhistas, 20ª ed. São Paulo - Atlas, 2009.
- CARRION, Valentin, Comentários a CLT, 34ª ed. São Paulo - Saraiva, 2009.
- SARAIVA, Renato, Direito Trabalhista, 10ª ed. São Paulo – Método, 2009.
- VIANNA, Cláudia Sales Vilela, Manual Prático das Relações Trabalhista, 11ª ed. São Paulo – LTr, 2012.
- BOMFIM, Vólia, Direito do Trabalho, 8ª ed. revisada e atualizada - São Paulo – Método, 2013.
- CARRION, Valentin, Comentários a CLT, 38ª ed. revisada e atualizada por Eduardo Carrion - São Paulo - Saraiva, 2013.