



Contmatic
Cursos

**GESTÃO DE RH E RELAÇÕES
TRABALHISTAS**



Folha Phoenix

Departamento pessoal

Controle completo do Departamento Pessoal

O sistema Folha Phoenix atende as necessidades das empresas de pequeno, médio e grande porte além de cooperativas de trabalho e produção, prestadoras de serviços com cessão de mão de obra, construção civil, trabalho temporário e desoneração.



Robotização de Rotinas e Processos | Robomatic

Com o uso do Robomatic você automatiza todo o processo de processamento das folhas de pagamentos de clientes, ou seja, o Robomatic é capaz de executar funções desde o recebimento de informações até o envio de dados ao cliente sem a necessidade de intervenções humanas, liberando completamente os colaboradores da sua empresa para executarem outras funções de maior relevância.

Folha por Tomador de Serviço

Referência no sistema de folha de pagamento por tomador de serviço (local rateado).

Cálculos / Processamento Folhas

Processamento de cálculos mensal e complementar de folha de pagamento, adiantamento, férias, rescisão, 13º salário (1ª, 2ª parcela e complemento), participação nos lucros e provisões para funcionário, sócios, autônomos, cooperados e domésticos.



Cursos Na Área Trabalhista

- Cálculo da Folha de Pagamento e Apuração dos Encargos Trabalhistas da Empresa;
- Cálculos Trabalhistas;
- Compensação e Restituição de INSS;
- Contratos Especiais de Trabalho;
- Departamento Pessoal;
- Equiparação Salarial;
- eSocial;
- Gestão de RH e Relações Trabalhistas;
- Justa Causa;
- Noções Básicas do Direito do Trabalho;
- INSS sobre Construção Civil;
- Previdência Social: Direitos e Cálculos dos Benefícios Previdenciários;
- SEFIP.

cursoscontmatic.com.br

Integração Folha Web e Área de Colaboradores

Integração de cadastros da folha de pagamento para o Folha Web e a integração de demonstrativos de pagamento para a área de colaboradores, módulo do Contador Online.

Integração Contábil

Integração contábil de todos os tipos de folhas de pagamentos mensal e complementar inclusive por centro de custo para o Contábil Phoenix ou sistemas de terceiros.

Folha Complementar

Processamento complementar de folha de pagamento, férias e rescisões decorrentes de acordo, dissídio ou convenção coletiva.

Importação de Lançamentos de Apontamento Mensal

Importação de lançamentos de ponto eletrônico, farmácia, planilha de apontamento entre outros lançamentos que necessitar em formato de arquivo texto e planilha eletrônica (XLS).



SUMÁRIO

1.0 INTRODUÇÃO: COMO EVITAR RECLAMAÇÕES TRABALHISTA.....	04
2.0 OS PRINCIPAIS DIREITOS DO EMPREGADO – CONSTITUIÇÃO/CLT.....	05
3.0 RELAÇÃO EMPREGADO X EMPREGADOR.....	07
3.1 – VINCULO EMPREGATÍCIO.....	07
3.1.1 – Definição de empregado.....	08
3.1.2 – Definição de Empregador.....	11
4.0 TRABALHADOR AUTÔNOMO.....	15
5.0 TERCEIRIZAÇÃO.....	19
6.0 ESTÁGIO.....	20
7.0 JORNADA DE TRABALHO.....	23
7.1 – Duração do Trabalho.	23
7.2 – Horas “in itinere”	25
7.3 – Períodos de Descanso:	26
8.0 HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS.....	26
8.1 – Horas extraordinárias	26
8.2 – Integração da remuneração das horas extras habituais.....	28
8.3 – Horas de sobreaviso:	29
8.4 – Banco de Horas:	30
9.0 FÉRIAS E ADICIONAL	30
10.0 FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO.....	40
10.1 - Saque do FGTS.....	41
11.0 ESTABILIDADE PROVISÓRIA.....	43
12.0 AVISO PRÉVIO.....	46
13.0 JUSTA CAUSA.....	48
13.1- Nexo Causal.....	48
13.2- Imediatidade.....	49
13.3-“Non bis in Idem”.....	50
13.4- Proporcionalidade da pena aplicada.....	50
14.0 ACORDOS, CONVENÇÕES E DISSÍDIOS COLETIVOS.....	52
15.0 DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	55
15.1 – Prescrição e a Comissão de Conciliação Prévia.....	60
15.2 – O advogado na Comissão de Conciliação Prévia:.....	60
16.0 RECEBEMOS A RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. O QUE FAZER?.....	60
16.1 –O preposto:.....	62

16.2 – O advogado e a defesa (Contestação).....	63
16.3 – O ônus da prova.....	64
16.4 – As audiência trabalhistas.....	64
16.5 – Arquivamento da ação.....	64
16.6 – Revelia.....	65
16.7 – Confissão ficta.....	65
16.8 -Testemunhas.....	66
17.0 PROCURAÇÃO “AD JUDICIA”.....	66
17.1 – Modelo de Procuração.....	66
18.0 MODELO DE CARTA DE PREPOSIÇÃO.....	67
19.0 MODELO DE CONTESTAÇÃO.....	67
BIBLIOGRAFIA.....	72
OUTRAS FONTES DE PESQUISA:.....	72

Autor: Mário Hessel

1 – INTRODUÇÃO: COMO EVITAR RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

O presente curso foi elaborado com o intuito de esclarecer aos empresários, gerentes, contadores e profissionais de recursos humanos as questões legais aplicáveis à relação jurídica entre empregados e empregadores que, muitas vezes, por falta de conhecimento ou decisões tomadas com base em emoções, acabam por gerar conflitos que, conseqüentemente, resultam em reclamações trabalhistas.

A estátua da deusa grega Themis é utilizada como símbolo da Justiça e os seus olhos vendados significam a imparcialidade, ou seja, a Justiça cega, concede a cada um o que é seu sem conhecer as partes envolvidas no litígio. Todavia, como sabemos, as decisões proferidas por nossos magistrados são feitas com base nas provas existentes no processo, o que, nem sempre, corresponde à realidade dos fatos.

Por essa razão, perceberemos o quão importante é o papel do profissional de recursos humanos nesse cenário, como agente de conscientização da diretoria das empresas acerca das necessidades e direitos dos trabalhadores.

O Direito não é uma ciência exata, por isso não existe uma fórmula mágica para se evitar reclamações trabalhistas.

No atual contexto econômico e social, as empresas estão sujeitas a vários fatores: a) alta carga tributária; b) as atividades empresariais são realizadas por um número de profissionais cada vez menores; c) fruto desse mesmo contexto econômico, ainda existem os reclamantes profissionais que, por não conseguirem uma recolocação profissional buscam na Justiça do Trabalho um meio de poderem honrar os seus compromissos.

Por outro lado, muitas vezes empregadores ou seus prepostos abusam do poder de direção que lhe são inerentes; tratam os funcionários com excessivo rigor; efetuam promessas que não serão cumpridas; demitem funcionário após saberem que o mesmo encontra-se doente. Estas e outras atitudes não recomendáveis, normalmente, deságuam em reclamações trabalhistas.

Por essas e outras razões, compete ao profissional de recursos humanos conhecer os direitos dos trabalhadores, orientar e conscientizar os demais administradores, gerentes e chefes de departamentos na condução dos problemas oriundos da relação de trabalho, seja para alcançar de maneira otimizada os objetivos do empregador, seja para evitar processos trabalhistas.

Também, além de todo trabalho preventivo, outro aspecto importantíssimo na hipótese de ocorrer uma reclamação trabalhista é a organização dos documentos e recibos dados pelos funcionários. Muitas vezes, as empresas deixam de defender-se adequadamente, por não conseguirem provar o cumprimento de uma determinada obrigação.

Portanto, para se evitar reclamações trabalhistas, o empregador deverá cumprir estritamente a legislação trabalhista vigente. Sugerimos ao empregador dispor de

um advogado especializado na área trabalhista para consultar as eventuais dúvidas. Por outro lado, o empregador não deve utilizar-se de artifícios que prejudiquem os direitos trabalhistas diretos ou indiretos. Atitudes como: admitir empregado sem registro em CTPS ou pagar salários "por fora" são fraudes facilmente desmascaradas pela Justiça do Trabalho, e ainda podem acarretar em pesadas multas, além dos recolhimentos com juros e correção monetária. O empregador, se não estiver contente com seu empregado, deve antes de despedi-lo sem justa causa, estabelecer um diálogo aberto e franco. Ambientes que prosperam o excesso de austeridade e autocracia, normalmente, fomentam as decisões de reclamarem judicialmente, como forma de retaliação ao ex-patrão ou superior hierárquico.

Outro aspecto a ser considerado, é a aproximação ao Sindicato dos Trabalhadores, pois, por intermédio dos mesmos muitos direitos poderão ser flexibilizados, facilitando, dessa forma, a relação jurídica entre empregado e empregador.

2 – OS PRINCIPAIS DIREITOS DO EMPREGADO – CONSTITUIÇÃO FEDERAL E CLT.

Quais são os principais direitos do empregado?

Os principais direitos do empregado estão previstos no artigo 7º, incisos I a XXXIV da Constituição Federal, além dos dispostos na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho e Legislações Específicas, bem como, os direitos reconhecidos por Acordos ou Convenções Coletivas e/ou Regulamentos Internos ou Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.

Destacamos abaixo os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais na Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (red. EC 28/00);

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações 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 (red. EC 28/00)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (red. EC 28/00) ;

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

3 – RELAÇÃO EMPREGADO X EMPREGADOR

Antes de dar continuidade em nossos estudos, vale salientar a consulta efetuada ao site do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e relacionar as ocorrências de maior frequência (acima de 500) identificadas nos argumentos de pesquisas, a saber:

- | | | |
|----|-----------------------|---------------------------|
| 1) | Vínculo empregatício: | mais de 1000 ocorrências; |
| 2) | Autônomo: | mais de 1000 ocorrências; |
| 3) | Horas extras: | mais de 1000 ocorrências; |
| 4) | FGTS: | mais de 1000 ocorrências; |
| 5) | Férias: | 909 ocorrências; |
| 6) | Estabilidade: | 835 ocorrências; |
| 7) | Aviso prévio: | 744 ocorrências; |
| 8) | Justa causa: | 642 ocorrências; |

3.1 – VINCULO EMPREGATÍCIO

Exercício:

Imagine que você possui uma chácara próximo da cidade em que você trabalha e lá reside. Nesse local existem outras chácaras, porém, seus proprietários não as utilizam como residência, mas sim, para fins de lazer.

Em uma dessas chácaras vizinhas, existe um chacreiro (pessoa que zela pela chácara) e sua esposa. Diariamente, você vê a esposa do chacreiro cuidando dos porcos, galinhas, vacas, etc. Um belo dia, a esposa do chacreiro bate à sua porta dizendo que o marido dela foi demitido e que ela ingressaria com uma reclamação trabalhista por ter trabalhado na chácara sem nada receber e que gostaria de contar com você como testemunha, pois, afinal você a via, diariamente, trabalhando na chácara vizinha.

Pergunta-se:

- 1) Qual a sua opinião sobre o resultado dessa reclamação trabalhista?
- 2) O que levou essa senhora a agir dessa forma?

3.1.1 – Definição de empregado

Dispõe o caput do art. 3º da CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O termo “empregado” nos remete à ideia de trabalhador, logo, protegido pelo Direito do Trabalho. Contudo, nem todo o trabalhador pode ser considerado empregado, como veremos a seguir.

a) Pessoaalidade - pessoa física e a prestação de serviços: evidentemente a tutela do direito do trabalho recai sobre o trabalho humano, pois seria inadequado estender referida tutela às pessoas jurídicas. Ora, mas há outros tipos de trabalhadores que não são considerados como empregados, como por exemplo, o autônomos (mas são pessoas físicas) daí, podemos concluir que a expressão “empregado” é uma das espécies do gênero “trabalhador”.

Amauri Mascaro lembra-nos que, para ser considerado empregado faz-se necessário existir, subjetivamente, o animus contrahendi, ou seja, a intenção de trabalhar para terceiros como empregado e não com outro propósito, como por exemplo: trabalho cívico, religioso, assistencial, penitenciário, estágio de estudante ou por amizade. Dessa forma, Amauri Mascaro define empregado como sendo a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário.

Além do aspecto subjetivo do animus contrahendi, a definição de empregado implica noutro pré-requisito, desta vez objetivo, que é a pessoaalidade, ou seja, o serviço prestado a terceiro deve ser feito pessoalmente, em outras palavras, para que a relação de emprego seja configurada, não se admite a hipótese do empregado, por iniciativa própria, se fazer substituir-se no serviço.

Todavia, em que pese o requisito da pessoaalidade ser consagrado na doutrina e na jurisprudência, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo (Ac. 1.698/62. Rel. Juiz Hélio de Miranda Guimarães), excepcionalmente, decidiu com restrições sobre o princípio da pessoaalidade, conforme podemos verificar na ementa a seguir:

“Ocasionalmente, a prestação pessoal de serviços pode ser deferida a outrem, que não o empregado. Desde que haja pactuação expressa, o empregado, com o consentimento do empregador, pode se fazer substituir na prestação pessoal do serviço contratado. No entanto, quando a substituição se torna regra, passando o pretense empregado a ser substituído de forma permanente, não há que se falar mais em nexu empregatício. Falta a pessoaalidade do exercício. Desnatura-se o liame. O contrato perde a sua característica típica, que é a subordinação”.

b) Não eventual: a negativa de eventual significa que a prestação de serviços não pode ser casual, fortuita. Aqui, começamos a considerar os requisitos objetivos da figura do empregado, ou seja, não é considerado empregado, a pessoa física que presta serviços de caráter eventual, esporádico, ocasional. E o que seria trabalho eventual?

Para Amauri Mascaro, “trabalhador eventual é aquele que presta a sua atividade para múltiplos destinatários, sem se fixar continuamente em nenhum deles. Eventual é um subordinado de poucas horas ou pouco tempo que vai realizar um serviço especificado, findo o qual terminará a sua obrigação. Não é autônomo porque está sob o poder diretivo de outrem, o destinatário do serviço, enquanto o executar. Se o serviço for prestado sem a subordinação, será autônomo, provavelmente empreiteiro”.

Por outro lado, Valentin Carrion diz que para conceituação de eventualidade, não devemos levar em conta somente o aspecto temporal, pois, se assim fosse, como definiríamos o professor de escola, que leciona duas vezes por semana? Dessa forma, podemos definir trabalho eventual como sendo aquele que não faz parte das necessidades normais da empresa, as quais se repetem periódica e sistematicamente. Ou seja, no trabalho eventual, quando se conclui o serviço, conclui-se a obrigação.

c) Sob dependência - subordinação: outro requisito objetivo da figura do empregado ou da relação de emprego, e de forte caracterização da relação de emprego: é a subordinação.

De origem latina, etimologicamente, a palavra subordinação significa: sub = baixo, ordinare = ordenar.

Assim, subordinação significa submeter-se às ordens de outrem, numa posição de dependência.

Para Amauri Mascaro, subordinação é uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.

Há ainda outras definições de subordinação, para alguns subordinação é hierárquica, ou seja, a aceitação da ordens superiores; outros defendem a subordinação como econômica, pois coloca o empregado numa relação de dependência econômica; e, outros, consideraram-na como jurídica, em outras palavras, oriunda do direito do empregador em comandar.

d) Mediante salário – onerosidade: Para Amauri Mascaro onerosidade significa que só haverá contrato de trabalho desde que exista um salário, convencionado ou pago. Por salário, podemos compreender independente de suas diversas formas de pagamento, como sendo: por hora, dia, semana, mês, por produção, misto e comissões. Vale ressaltar que o trabalho gracioso não é amparado pelo direito do trabalho.



O sistema Folha Phoenix disponibiliza o Cadastro de Funcionários, onde poderá ser informado dados pessoais, tipo de contratação e inclusão de foto para identificação do registro.

Cadastro de Funcionários 20/04/2017 - [DEPT] - DEPARTAMENTO PESSOAL

Novo Altera Exclui Pesquisa Copiar Sair

Código: 2 Nome: _____

Dados Cadastrais | Dados Contratuais | Dados Oficiais | Doc. - Parte 1 | Doc. - Parte 2 | Outros

Foto 3x4

Definir Foto

E-mail: _____

Nascimento: Data: _____ País de Origem: _____ Cód. Munic.: _____ Naturalidade: _____ UF: _____

Deficiente Físico: Tipo: _____ Observação: _____ Raça / Cor: Tipo: _____

CEP: _____ Tipo: _____ Logradouro: _____ Número: _____

Complemento: _____ Bairro: _____ País: _____

Cód. Munic.: _____ Cidade: _____ UF: _____ Caixa Postal: _____ Telefone: _____ Celular: _____

Nome da Mãe: _____

Nome do Pai: _____

Histórico de Salário 20/04/2017 - [DEPT] - DEPARTAMENTO PESSOAL

Funcionários: 2

Novo Altera Exclui Pesquisa Sair

Data de Vigência: _____ Motivo: Admissão Aumento Compensável

Data da Alteração: _____ Hrs. Semanais: 0.00 Hrs. Mensais: 0.00 Forma de Pagamento: _____ Tipo de Pagamento: _____ Valor: 0.00

1 - Mensalista
2 - Horista
3 - Comissionado
4 - Tarefeiro
5 - Docente Mensalista
6 - Docente Aulista

Grava Cancela

Data de Vigência	Data da Alteração	Motivo	Valor	Tipo de Pagamento	Hrs. Semanais
*		Admissão	0.00		0.00

3.1.2 – Definição de Empregador

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

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Pouca apropriada, foi a definição do empregador, dada pelo art. 2º da CLT, considerando-o como sendo a empresa, individual ou coletiva.

No dizer de Valentin Carrion, “empresa é o conjunto de bens materiais, imateriais e pessoais para a obtenção de certo fim”.

Melhor definição, encontramos na afirmação de Amauri Mascaro que simplesmente considera: “empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados”. E complementa: “É por meio da figura do empregado que se chegará à do empregador, independentemente da estrutura jurídica que tiver.”

Carrion complementa que: “o vocábulo ‘empresa’ é usado como pessoa física ou jurídica que contrata, dirige e assalaria o trabalho subordinado”. Evidentemente, não podemos nos esquecer do aspecto econômico, qual seja, assume os riscos econômicos decorrentes da atividade a que se propõe.

Para Amauri Mascaro, deve-se levar em conta os diversos pontos de vista para a classificação do empregador. No seu entendimento, quanto à estrutura jurídica “será uma pessoa física ou jurídica, ambas exercendo atividade empresarial ou não. E complementa: “Há empregador em geral (empresa) e por equiparação (profissionais liberais, instituições sem fins lucrativos etc)”.

Do ponto de vista econômico, devemos considerar os empregadores urbanos, comerciais ou industriais, rurais e domésticos (lembrando que os empregadores domésticos estão sujeitos à legislação específica).

Também não podemos nos esquecer das pessoas jurídicas de direito público: União, Estados, Municípios, Autarquias (conceito segundo o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa: Entidade autônoma, auxiliar e descentralizada da administração pública, sujeita à fiscalização e tutela do Estado, com patrimônio constituído de recursos próprios e cujo fim é executar serviços de caráter estatal ou interessantes à coletividade, como, entre outros: caixas econômicas e institutos de previdência,

partidos políticos, empresas públicas e fundações públicas. Todas elas podem ser consideradas empregadoras, desde que não tenham adotado o regime estatutário.

Jurisprudências:

“A aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa” (Délio Maranhão). O plantonista, que trabalha na venda de imóveis, não pode ser validamente rotulado de eventual ou de autônomo”, pois presta serviços que decorrem precipuamente da existência da empresa vendedora de imóveis. Inteligência e aplicação do art. 3º da CLT (TRT/SP, RO 11.084/78, Vaz da Silva. Ac. 2ª T. 4253/79”.

“Relação de emprego. O elemento qualificador por excelência da relação de emprego é a subordinação, a qual encontra-se presente ao caso em tela face à prestação de labor com exclusividade ao reclamado, com sujeição a horário e submissão a ordens do empregador (TRT/RS, RO 286/88, José Cordenonsi, Ac. 3ª T).”

Vínculo de emprego. Esposa do chacreiro. Inexistência. Se o serviço desempenhado por esposa de chacreiro, tais como tirar leite das vacas e tratar dos porcos, era executado, não a mando do reclamado, mas como forma de ajuda a seu marido, não se caracteriza o vínculo de emprego. Recurso desprovido por unanimidade. Ac. (unânime) TRT 24ª Reg. TP (RO 001364/96), Rel. Juíza Geralda Pedrosa, DJ/MS 09/12/96, Ementário do Tribunal regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, nº 04/96, p. 52”.



O sistema Folha Phoenix disponibiliza o Cadastro da Empresa, onde constará o tipo de empresa, informações para contribuição previdenciária entre outros dados pertinentes ao Empregador.

Cadastro de Empresas 20/04/2017 - [] -

Novo Altera Exclui Pesquisa ↶ ↷ ↵ ↶ Δcha Sair

Apelido Razão Social Apelido Matriz Data de Cadastro
Nome Fantasia Alterações Contratuais

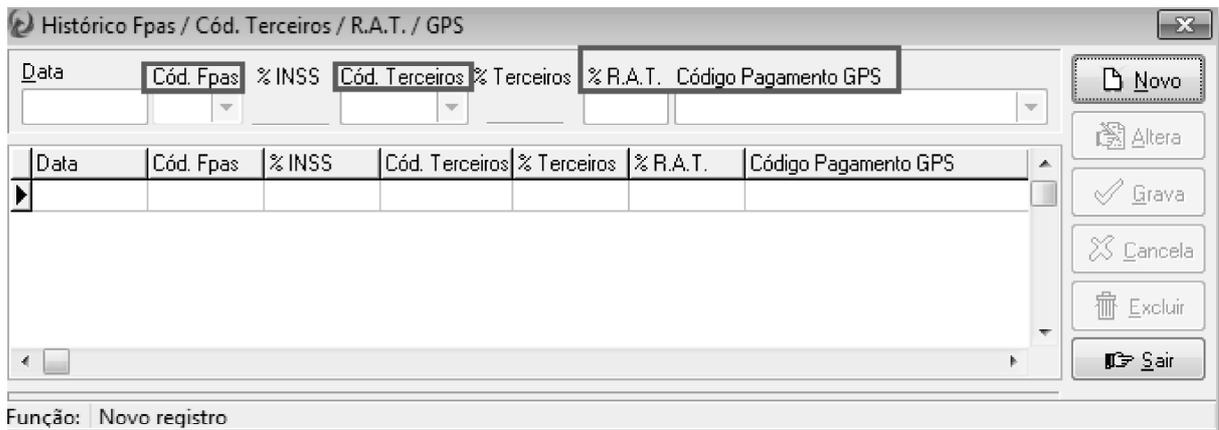
Geral Folha Escrita Contabilidade

Cep Tipo Logradouro Nº Complemento
Bairro Distrito Cód. Munic. Cidade Nº Inscr. Suframa UF

C.N.P.J. C.P.F. Inscrição Estadual Nat. Jurídica C.C.M.
CNAE Prep. CNAE Desc Atividade Início Atividade Data Registro Opc ISS Simples Opc. ICMS Simples Capital Social
Distribuição Lucro Presumido Tipo IRPJ Simples Fed. Majoração 50% Faturamento

E-mail Site Data Desativação

Responsável
Nome C.P.F. R.G.
Qualificação Fone Fax



4 – TRABALHADOR AUTÔNOMO

A própria palavra “autônomo” nos faz lembrar de autonomia, que, por sua vez, significa: independência, faculdade de conduzir-se por si próprio.

Ou seja, a principal diferença na caracterização de um trabalhador autônomo em relação ao empregado, encontra-se no quesito já estudado, chamado de “subordinação”.

O autônomo não se subordina. Ele tem a independência de gerir o seu próprio trabalho.

Todavia, a linha que separa o trabalhador autônomo do empregado é muito tênue. Por isso, alguns questionamentos devem ser feitos antes de sua contratação, como:

- a) a atividade a ser executada é pertinente ao profissional autônomo?
- b) o autônomo terá liberdade na condução da atividade a ser executada? Vale ressaltar que essa liberdade não pode ser confundida com a obrigação de fazer aquilo para o qual foi contratado.
- c) Será exigido pessoalidade na execução das tarefas ou outras pessoas poderão substituí-lo em total autonomia?

Esses questionamentos poderão auxiliá-lo na contratação dos profissionais autônomos e, desde que respeitadas as características desses profissionais, prevenir eventuais reclamações trabalhistas.

Recomendamos adotar algumas cautelas que podem descaracterizar um eventual pedido de vínculo empregatício, tais como:

- I) Evitar a contratação de pessoas físicas. Prefira a contratação de pessoas jurídicas.
- II) No ato da contratação de um autônomo, certifique-se que ele presta serviços a outras empresas, afastando, portanto, a dependência econômica.
- III) Na execução de um determinado serviço que possa se repetir, opte por contratar ora um profissional, ora outro, adotando-se, portanto, a diversidade de profissionais para a consecução de um mesmo serviço.
- IV) Evite contratar os profissionais “clandestinos”. Prefira aqueles que mantêm sua qualidade como profissional autônomo devidamente regularizado perante os órgãos competentes: Prefeituras, INSS, Órgãos regulamentadores etc.

Jurisprudências:

“Vínculo empregatício. Reconhecimento. Instrutor de curso de informática. Restando demonstrado nos autos, inclusive pelo depoimento pessoal do preposto, que o reclamante tinha suas atividades como instrutor coordenadas pelo supervisor de ensino, que as turmas de alunos eram organizadas segundo critérios da reclamada, sendo os respectivos horários das aulas e provas controlados pelo referido supervisor, bem como que na eventual ausência do professor do curso de informática haveria advertência por parte da empresa, a hipótese sub judice não se enquadra na prestação autônoma de serviços e, presentes os demais pressupostos, impõe-se o reconhecimento do liame empregatício.Ac. TRT 24a Reg. Deodalto Salles, DJ/MS 17/12/96, Ementário do Tribunal Regional do Trabalho da Vigésima Quarta Região, 04/96, p. 36”.

“Relação de emprego. Configuração. Policial militar que presta serviços eventuais de segurança, que se reveza com outros em total autonomia, segundo sua conveniência. Vínculo inexistente. (Proc. TRT/SP 29.471/96, Valentin Carrion. Ac. 9a T. 42.944/97”.



No sistema Folha Phoenix você conseguirá efetuar o Cadastro para Autônomo, e terá a opção do processamento de folha e emissão do recibo da RPS.

Cadastro de Autônomos 20/04/2017 - [COMERC] - COMERCIO VAREJISTA MATRIZ

Novo Altera Exclui Pesquisa Acha Sair

Código Nome

Dados Cadastrais Dados Oficiais Documentos

CEP Tipo Logradouro Número Complemento

Bairro País Cód. Município Cidade UF Caixa Postal

Nome da Mãe

Nome do Pai

E-mail

Telefone Celular Estado Civil Sexo

Nascimento Data País de Origem Cód. Município Naturalidade UF

Classe Contribuição Classe INSS Tabela ISS

Cargo Código de Pagamento da GPS Raça / Cor

Grava Cancela

Função.: Digite os Dados Cadastrais

1007 Autônomo - Rec. Mensal - NIT/PIS/PASEP
1104 Autônomo - Rec. Trimestral - NIT/PIS/PASEP
1120 Autônomo - Rec. Mensal c/ded. 45% (Lei 9876/99)
1147 Autônomo - Rec. Trimestral c/ded. 45% (Lei 9876/99)

Lançamentos de Autônomos - 20/04/2017 - [DEPT] - DEPARTAMENTO PESSOAL

Edição
 Fixa informação para digitação
 Autônomo Local Evento

Autônomo: ...
 Local: ...
 Evento: ...

Valor: Data Prest. Serviço:

Informações complementares
 Descrição: Exibir no recibo

Recibos / Cálculos
Folha

RPS

Lançamentos

Excluir Evento	Descrição	Local	Valor	Data Prest.	Recibo	Data Pagto.	Situação
<input type="checkbox"/>							

Cores dos lançamentos
 Selecionado p/cálculo Lançamento Pago Lançamento histórico

Barra de Espaço **Tecla F3**
 Marca/Desmarca Lançamento Marca para excluir

Exclusão de Lançamentos em Lote

Função: Lançamentos

RECIBO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO				Nº:	1
Nome: AUTONOMO			C.P.F.:		
Inscr. C.C.M. Nº:		Inscr. Órgão de Classe nº: /		I.N.S.S.:	
Endereço: Rua Padre Benedito de Camargo			Número: 123	Compl:	
Bairro: Penha de França		Cidade: São Paulo		UF: SP	CEP: 03604-000
Código	Descrição	Referência	Proventos	Descontos	
125	Prestação de Serviços		2.000,00		
100	INSS Contribuinte Individual	11,00		220,00	

Valor líquido por extenso: U M MIL, SETECENTOS E OITENTA REAIS *****	Total de Proventos	Total de Descontos
	2.000,00	220,00
Total Líquido -->		1.780,00
Recebi(emos) de: DEPARTAMENTO PESSOAL		
Estabelecida na: Rua Capitão Avelino Carneiro		Nº: 135
Bairro: Penha de França		Cidade: São Paulo
A importância acima demonstrada é referente a:		CNPJ/CEI: 57.739.609/0001-02
		Compl: Estado: SP CEP: 03603-010

30/04/2017

Assinatura

5 – TERCEIRIZAÇÃO

Enunciado n. 331 do TST:

“1 – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (L. 6.019, de 3.1.74), II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República). III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei n. 8.666/93).”

Conforme podemos depreender do Enunciado 331 do TST, o fenômeno da terceirização, isto é, a contratação de trabalhadores por empresa interposta, é visto como ilegal, salvo algumas exceções.

Das situações tratadas pelo Enunciado 331 do TST, cabe-nos esclarecer os aspectos relacionados aos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Por atividade-meio devemos entender como sendo aquela que não corresponde ao objetivo social da empresa.

Vejamos como exemplo, a contratação de serviços de transporte de valores feita pelo Banco:

Jurisprudência:

“Prestação de serviço terceirizado. Vínculo empregatício com o tomador dos serviços. Não configuração. A atividade de conferência de cheques a serem transportados para a devida compensação pelo CESEC do Banco do Brasil S/A não descaracteriza a prestação de serviço terceirizado de transporte de valores, não havendo vínculo empregatício entre o trabalhador e o banco tomador de serviço. Ac. TRT 20a Reg. TP (RO 0283/96), Rel. Juiz Antonio Carlos Pacheco de Almeida, proferido em 30/07/96”.

6 – ESTÁGIO

A Lei nº 11.788/08 que revogou a Lei nº 6.494/77 regulamenta o estágio de estudantes.

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio...”

O Art. 1º da mesma lei traz o conceito de estágio: “Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1º O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2º O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”.

Por sua vez, o art. 2º da referida lei determina que o estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

Considerando como estágio obrigatório aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária seja requisito para aprovação e obtenção de diploma; e não-obrigatório aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

Os principais aspectos do estágio, segundo a referida Lei, em seu artigo 3º são: **a)** estágio não cria vínculo empregatício; **b)** estágio é permitido somente para alunos devidamente matriculados; **c)** a realização do estágio deve ocorrer mediante a celebração de termo de compromisso entre o educando o concedente do estágio e a instituição de ensino; **d)** compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Vale ressaltar que a jornada de estágio a ser cumprida será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Também deverá ser providenciado um seguro contra acidentes pessoais a favor do estagiário.

O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 ano, período de recesso de 30 dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares. Deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação, e concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 ano.

Anteriormente inexistia quantidade máxima de estagiários pelas entidades concedentes, entretanto, atualmente o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 a 5 empregados: 1 estagiário;

II – de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;

III – de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;

IV – acima de 25 empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários

Observe-se, ainda, que fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.



O sistema Folha Phoenix oferece a opção de cadastramento para a contratação de Estagiário.

Cadastro de Funcionários 20/04/2017 - [DEPT] - DEPARTAMENTO PESSOAL

Novo Altera Exclui Pesquisa Copiar Sair

Código Nome

Dados Cadastrais Dados Contratuais Dados Oficiais Doc. - Parte 1 Doc. - Parte 2 Outros

Dados

Admissão	Transferência	Dias Exper.	Término Experiência	Dias Prorrog.	Tér. Contr. Prorrogação	Ex. Médico	Validade (Qtde Meses)	Dt. Rescisão/Transf. Saída
		0		0			0	

Dados Sindicais

Sindicato Representante

Categoria Normativa Vinculada Tipo Tributação Sindical Matrícula Filiação Sindical

Dados da Folha

Informações Salariais

Formas de Pagamento Tipo de Contrato

Salário Hrs. Semanais Hrs. Mensais

Carga:

Conta Bancária

Tipo

Cód. Banco

Cód. Ag. - Nome Ag.

Número da Conta

Dep/SFamília Dep/IRRF

1 - CLT
2 - Lei 9601/98
3 - Temporário
4 - Prazo Determinado sem cláusula assecuratória
5 - Avulso
6 - Estagiário
7 - Contrato Parcial
8 - Prazo Determinado com cláusula assecuratória

Cadastro de Funcionários 20/04/2017 - [DEPT] - DEPARTAMENTO PESSOAL

Novo Altera Exclui Pesquisa Copiar Sair

Código Nome

2

Dados Cadastrais Dados Contratuais Dados Oficiais Doc. - Parte 1 Doc. - Parte 2 Outros Estágio

Instituição de Ensino

Coordenador

Agente de Integração

Natureza Obrigatório Apólice Seguro Seguradora Número

Prev. Térm. Estágio Área Atuação

7 – JORNADA DE TRABALHO

7.1 – Duração do Trabalho

Conforme já estudamos, o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal estipula que a jornada diária de trabalho não deverá ser superior a 8 (oito) horas e, na semana, não superior a 44 horas. Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, assim dispõe:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 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. (Acrescentado pela Lei n.º 10.243 , de 19-06-01, DOU 20-06-01)

§ 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Acrescentado pela Lei n.º 10.243 , de 19-06-01, DOU 20-06-01)

Art. 58-A - Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais. (Acrescentado pela MP n.º 2.164-41 , de 24-08-2001, DOU 27-08-2001)

§ 1º - O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Acrescentado pela MP n.º 2.164-41 , de 24-08-2001, DOU 27-08-2001 - v. Em. Constitucional nº 32)

§ 2º - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (NR). (Acrescentado pela MP n.º 2.164-41 , de 24-08-2001, DOU 27-08-2001 v. Em. Constitucional nº 32)

Jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador.

Algumas categorias profissionais, seja por força de lei ou convenção coletiva, possuem jornadas de trabalho inferior à estipulada pela Constituição Federal. É o caso dos bancários, telegrafistas, telefonistas, operador cinematográfico, cabineiro de elevador, mineiros em subsolo, entre outros. Igualmente, por ocasião da admissão de um empregado, as partes também poderão convencionar uma jornada de trabalho inferior à legal.

Vale ressaltar que, nas hipóteses das jornadas de trabalho inferiores à legal, o valor do salário-mínimo hora deverá ser respeitado.

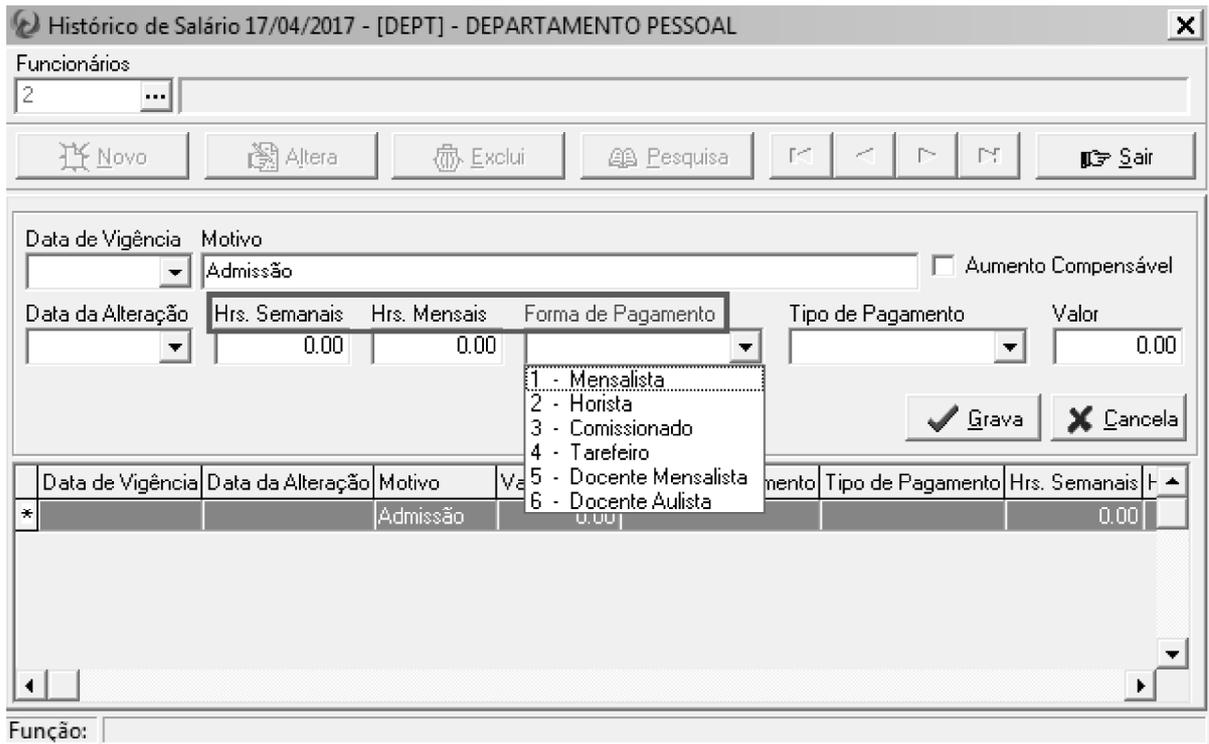
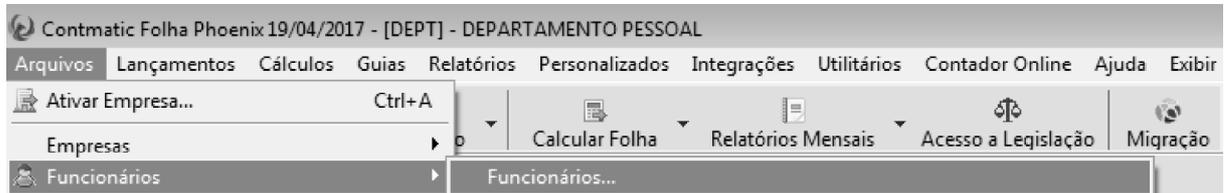
Por seu turno, o regime de tempo parcial (nos termos do art. 58-A e seus parágrafos) foi criado com o objetivo de combater o desemprego.

Jurisprudência:

“Legal e jurídica a flexibilização da duração da jornada de trabalho diária, obedecido o comando constitucional, no concernente ao acordo coletivo de trabalho, e tendo em conta peculiaridades das atividades profissionais e econômicas que a requerem em nome do bem comum (TST, RO_DC 218.804/95.3, Armando de Brito, Ac. SDC 704/96)”.



No cadastro do funcionário você encontrará a opção de cadastro da Jornada de Trabalho.



7.2 – Horas “in itinere”

Considera-se horas “in itinere” as horas despendidas pelo empregado, no transporte proporcionado pelo empregador, até o local de trabalho, incluindo o retorno à sua residência, nas hipóteses em que não há transporte público regular para o atendimento dessa necessidade. As horas “in itinere” são computadas na jornada de trabalho.

Jurisprudência:

“O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho (TST – Súmula 90).

7.3 – Períodos de Descanso:

Entre duas jornadas de trabalho deverá haver um período mínimo de descanso correspondente a 11 horas. É o que dispõe o art. 66 da CLT.

Também deverá ser assegurado ao empregado, um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. (art. 67 da CLT).

Nas hipóteses em que o trabalho aos domingos se faça necessário, será estabelecido uma escala de revezamento (parágrafo único do art. 67), a qual, segundo a portaria MT 417/66, deverá contemplar pelo menos um descanso num domingo.

Jurisprudências:

“O empregado que não descansa no domingo e trabalha no 8o dia, sem compensação, deve receber a parcela remuneratória em dobro, já que o direito ao repouso é preceito de ordem pública e de raiz constitucional (TST, RR 609/83, Coqueijo Costa, Ac. 1a T. 1.264/84, DJU, 1.6.84, p. 8809).”

“Domingos e feriados trabalhados. O trabalho em dia de domingo e feriado deve ser pago em dobro, independentemente do direito ao repouso semanal remunerado. Revista parcialmente conhecida e desprovida. Ac. (unânime) TST 2a T. (RR 235213/95.9), Rel. Min. Ângelo Mário, DJU 01/08/97, p. 34326”.

8 – HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

8.1 – Horas extraordinárias

Dispõe a CLT:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º - 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 de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Alterado pela Lei n.º 9.601, de

21-01-98 , DOU 22-01-98 e pela MP n.º 2.164-41 , de 24-08-2001, DOU 27-08-2001 v. Em. Constitucional nº 32)

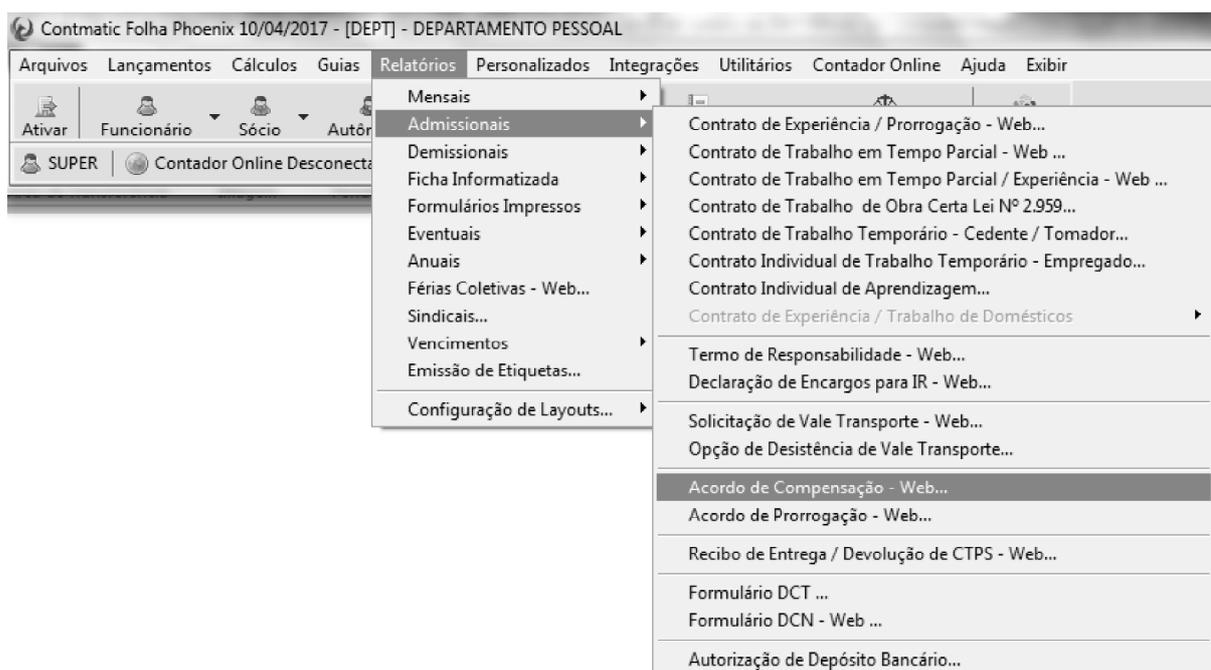
§ 3º - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (Acrescentado pela Lei n.º 9.601 , de 21-01-98 , DOU 22-01-98)

§ 4º - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (NR). (Acrescentado pela MP n.º 2.164-41, de 24-08-2001, DOU 27-08-2001 v. Em. Constitucional nº 32)

As horas suplementares, também conhecidas por horas extras, são as horas que ultrapassam a jornada diária normal de trabalho, sendo limitadas a duas. Isso não quer dizer que, se eventualmente, as horas extraordinárias forem realizadas acima desse limite não devam ser remuneradas com, no mínimo, um acréscimo de 50% (cinquenta por cento). O adicional de 50% é o determinado pela Constituição Federal, porém, recomenda-se observar as convenções coletivas que, normalmente, estabelecem percentuais superiores ao da Constituição.



Disponibilizamos no sistema Folha Phoenix o formulário de Acordo de Compensação de Horas.



ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Pelo presente acordo para compensação de horas de trabalho, firmado entre a empresa
INDUSTRIA DE ALIMENTOS LTDA.

com estabelecimento em MARILIA UF: SP, na
RUA DAS INDUSTRIAS No: 450

Complemento: Bairro: PQ DAS INDUSTRIAS,
inscrita no CNPJ(MF)/CEI sob o nº 60.256.332/0001-63 neste ato representada pelo(a) Sr(a).
CRISTIANO GONÇALVES

e seu empregado(a) JOANA EMPRESA ADMINISTRATIVA

portador(a) da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº/série 00053162/00119/SP fica convencionado, de acordo
com as disposições legais vigentes, o seguinte horário normal de trabalho semanal :

DIAS DA SEMANA	HORÁRIO DE TRABALHO	INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO
Segunda	08:00 às 17:48	12:00 às 13:00
Terça	08:00 às 17:48	12:00 às 13:00
Quarta	08:00 às 17:48	12:00 às 13:00
Quinta	08:00 às 17:48	12:00 às 13:00
Sexta	08:00 às 17:48	12:00 às 13:00
Sábado		
Domingo		

E, por estarem de pleno acordo, as partes contratantes assinam o presente em 2 (duas) vias,
o qual vigorará Até 09/02/2011.

MARILIA, 10 de Fevereiro de 2010

JOANA EMPRESA ADMINISTRATIVA

INDUSTRIA DE ALIMENTOS LTDA.

Testemunha

Testemunha

8.2 – Integração da remuneração das horas extras habituais

É pacífico o entendimento de que a horas extras realizadas habitualmente integram a base de cálculo do descanso semanal remunerado (DSR), férias, 13º salário e aviso prévio, assim como a respectiva incidência do FGTS.

Jurisprudências:

“O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas (TST – 347)”.

“Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas (TST – Súmula 72)”.

“A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas (TST – Súmula 151).

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

8.3 – Horas de sobreaviso:

O §2º do art. 244 da CLT considera como de “sobreaviso” o empregado que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.

Por essa razão, estendeu-se à outras categorias, por aplicação analógica, o pagamento da ordem de 1/3 do salário normal, em casos em que o trabalhador permanecia de sobreaviso para a empresa.

Mas essa aplicação analógica deve ser vista com reservas, pois, o uso de celulares dificulta a identificação do fato do trabalhador estar ou não à disposição do empregador.

Jurisprudência:

“O uso do bip, telefone celular, laptop ou terminal de computador ligado à empresa não caracterizam tempo a disposição do empregador, descabida a aplicação analógica das disposições legais relativas ao sobreaviso dos ferroviários, que constituem profissão regulamentada, há dezenas de anos em razão das suas especificidades. Cabe à entidade sindical onde tais formas de comunicação são usuais fixar em negociação coletiva os parâmetros respectivos. Efetivamente, tivesse o empregado “liberdade de contratar” e no ajuste laboral já fixaria condições salariais condizentes com o uso de tais equipamentos. Todavia, se o mero uso do bip não caracteriza horas à disposição, inegável é que as convocações merecem remuneração de horas extras. Ac (unânime) TST 3ª T (RR 300962/96.6), Rel. Min. José Luiz Vasconcellos, DJU 06/12/96, p. 49065”.

8.4 – Banco de Horas:

O § 2º do art. 59 prevê a instituição do banco de horas, ou seja, o excesso de horas realizadas num dia poderá ser compensado pela diminuição da carga horária de outro dia, sem que haja o pagamento do adicional de 50%. Tal possibilidade deverá estar prevista em acordo ou convenção coletiva e desde que respeitadas o limite máximo de 10 horas diárias.

9.0 – FÉRIAS E ADICIONAL

Reconhecidamente, férias é um direito e uma necessidade do empregado, seja para recompor suas forças de trabalho (mental e física), seja para atender às necessidades do contexto social e familiar. As férias devem ser concedidas nos 12 meses subsequentes à data de aquisição do direito e devem ser comunicadas por escrito com, pelo menos, 30 dias de antecedência. (art. 134 e 135 da CLT).

A Constituição Federal reconhece essa necessidade e determina o gozo de férias anuais, cujo pagamento deverá ser acrescido de, pelo menos um terço a mais que o salário normal.

Nesse sentido, dispõe o art. 130 e 130-A da CLT:

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

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 130-A - 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:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único - O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (NR).

Faltas não computadas para férias: nos termos do art. 131, não serão consideradas como faltas ao serviço, as seguintes ausências:

I – conforme discriminados no art. 473 da CLT;

II – Licença para maternidade;

III – Por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo INSS;

IV – Justificada pela empresa, em que não há o desconto do salário;

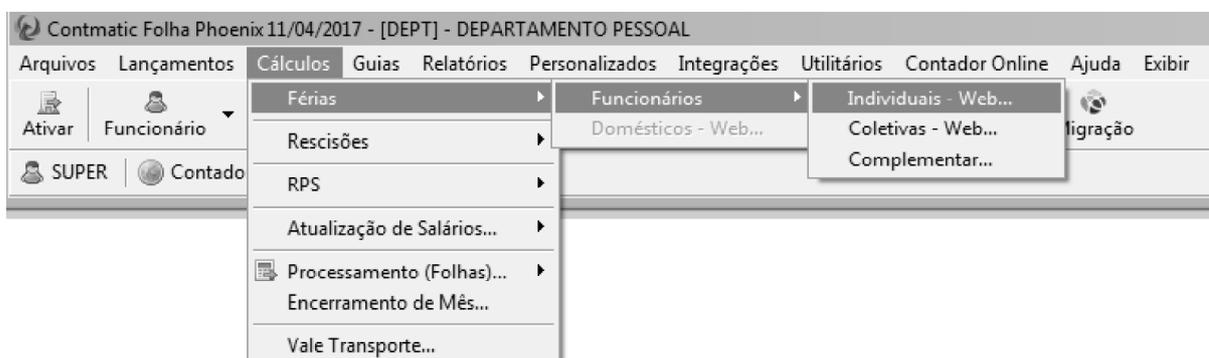
V – durante a suspensão preventiva para inquérito administrativo ou prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;

VI – nos dias em que não tenha havido serviço

Serviço militar: o art. 132 da CLT determina que o tempo destinado ao serviço militar será considerado para efeito da contagem do período aquisitivo, desde que o funcionário compareça ao serviço no prazo de 90 dias após a baixa do serviço militar.



O sistema Folha Phoenix disponibiliza o cálculo de Férias Individuais e Férias Coletivas e a emissão do Aviso de Férias.



Férias Individuais

Funcionário: 1 **ELOISA SOUZA**

Definição de Período Aquisitivo

Novo Altera Exclui Afast. Lab. Faltas 1ª Per. Prov.

Início Período: 01/01/2017 Fim Período: 31/12/2017

Início	Final	Total	Faltas	Situação do Período Aquisitivo
01/01/2017	31/12/2017	30	0	Quitado
01/01/2018	31/12/2018	0	0	Em aberto

Grava Cancela

Definição de Gozo de Férias

Novo Altera Exclui Calcula Recibo Dem. Médias Dem. Faltas Aviso DARF Dt. Pagto

Início Férias: 01/04/2017 Dias Férias: 30.00 Dias Abono: 0 Data Pagto.: 01/04/2017

Abono posterior ao gozo Pagar 1ª Parc. 13ª Sal.

Gozo	Início Férias	Dias Férias	Dias Abono	Abono Posterior	1ª Parc. 13ª	Data Pagto.	Tipo
1	01/04/2017	30.00	0	Sim	Não	01/04/2017	Individual

Grava Cancela

Obs: No destaque temos a informação do Período Aquisitivo, onde na situação ficará como QUITADO, após o cálculo das Férias.

AVISO DE FÉRIAS		
São Paulo, 11 de Abril de 2017		
Sr.(a) ELOISA SOUZA		
CTPS (nº/série/uf): 00008410/00080/SP		Depto.:
Nos termos das disposições legais vigentes, suas férias serão concedidas conforme o demonstrativo abaixo:		
Período aquisitivo 01/01/2016 à 31/12/2016	Período de gozo 01/04/2017 à 30/04/2017	Retorno ao trabalho 01/05/2017
A remuneração correspondente às férias e, se for o caso, ao abono pecuniário e ao adiantamento da Gratificação de Natal, encontra-se no caixa ou depositado em conta bancária e poderá ser recebida em 31/03/2017.		
Favor apresentar a sua Carteira de Trabalho e Previdência Social ao Departamento de Pessoal para as anotações necessárias.		
<hr/> DEPARTAMENTO PESSOAL <small>(CNPJ: 57.739.609/0001-02)</small>		<hr/> Empregado
NOTA: O aviso de Férias será participado por escrito, pela empresa, com antecedência mínima de 30 dias.		

RECIBO DE FÉRIAS				Página: 1 / 1
Nome do Empregado: 1 - ELOISA SOUZA				
CTPS Nº/Série: 00008410/00080/SP			Depto.:	
Período aquisitivo: 01/01/2017 a 31/12/2017				
Período de gozo: 01/04/2017 a 30/04/2017 Período de Abono Pecuniário:				
CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO BASE PARA PAGAMENTO DE FÉRIAS				
Faltas não justificadas no período aquisitivo	Salário Contratual	Salário Variável	Remuneração base para fins de férias	
0	2.000,00	0,00	2.000,00	
DEMONSTRATIVO				
Proventos		Descontos		
Abril / 2017				
43 - Férias	30	2.000,00	44 - IRRF Sobre Férias	39,20
50 - 1/3 de Férias		666,67	45 - INSS Sobre Férias	240,00
Total Proventos (A)	R\$	2.666,67	Total Descontos (B)	R\$ 279,20
Líquido a Receber (A-B)	Valor líquido por extenso: (DOIS MIL, TREZENTOS E OITENTA E SETE REAIS E QUARENTA E SETE CENTAVOS)			
R\$ 2.387,47				
VALOR LÍQUIDO A RECEBER: R\$ 2.387,47				
Recebi de DEPARTAMENTO PESSOAL (CNPJ: 57.739.609/0001-02) a importância líquida de R\$ 2.387,47 (DOIS MIL, TREZENTOS E OITENTA E SETE REAIS E QUARENTA E SETE CENTAVOS), conforme demonstrativo acima, referente as Férias.				
São Paulo, 01 de Abril de 2017				
				Empregado



Férias Coletivas [X]

Início férias: 23/12/2016 Dias gozo: 16 Data pagto.: 21/12/2016 Descrição Férias: Coletiva Continua →

Seleção Funcionários p/Férias Coletivas

Funcionários Selecionados						
Código	Nome	Nascimento	Idade	Admissão	Tempo Empresa	De
▶ 1	ELOISA SOUZA	01/03/1978	38	01/01/2014		2

Seleção Exclui
◀ ▶
⚙

Função: _____



Você encontrará disponível no sistema Folha Phoenix a Tabela de Faltas.

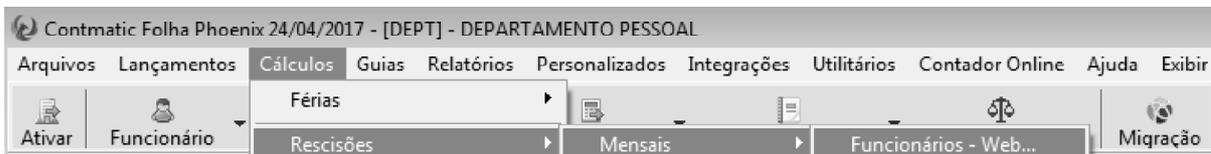


Tabela de Faltas nas Férias

Tabela de Faltas nas Férias para Funcionários / Domésticos (30 dias)

Avos	Dias Até 5 Faltas	Dias De 6 a 14 Faltas	Dias De 15 a 23 Faltas	Dias De 24 a 32 Faltas
01/12	2,50	2,00	1,50	1,00
02/12	5,00	4,00	3,00	2,00
03/12	7,50	6,00	4,50	3,00
04/12	10,00	8,00	6,00	4,00
05/12	12,50	10,00	7,50	5,00
06/12	15,00	12,00	9,00	6,00
07/12	17,50	14,00	10,50	7,00
08/12	20,00	16,00	12,00	8,00
09/12	22,50	18,00	13,50	9,00
10/12	25,00	20,00	15,00	10,00
11/12	27,50	22,00	16,50	11,00
12/12	30,00	24,00	18,00	12,00

Acima de 32 faltas perde o direito a férias.

Tabela de Faltas nas Férias

Tabela de Faltas nas Férias para Domésticos (20 dias)

Avos	Dias Até 5 Faltas	Dias De 6 a 14 Faltas	Dias De 15 a 23 Faltas	Dias De 24 a 32 Faltas
01/12	1,67	1,33	1,00	0,67
02/12	3,33	2,67	2,00	1,33
03/12	5,00	4,00	3,00	2,00
04/12	6,67	5,33	4,00	2,67
05/12	8,33	6,67	5,00	3,33
06/12	10,00	8,00	6,00	4,00
07/12	11,67	9,33	7,00	4,67
08/12	13,33	10,67	8,00	5,33
09/12	15,00	12,00	9,00	6,00
10/12	16,67	13,33	10,00	6,67
11/12	18,33	14,67	11,00	7,33
12/12	20,00	16,00	12,00	8,00

 Acima de 32 faltas perde o direito a férias.

Tabela de Faltas nas Férias

Tabela de Férias para cálculo Proporcionalis - Contrato Tempo Parcial

Horas Semanais	23 a 25	21 a 22	16 a 20	11 a 15	06 a 10	1 a 5
Avos						
01/12	1,50	1,33	1,17	1,00	0,83	0,67
02/12	3,00	2,67	2,33	2,00	1,67	1,33
03/12	4,50	4,00	3,50	3,00	2,50	2,00
04/12	6,00	5,33	4,67	4,00	3,33	2,67
05/12	7,50	6,67	5,83	5,00	4,17	3,33
06/12	9,00	8,00	7,00	6,00	5,00	4,00
07/12	10,50	9,33	8,17	7,00	5,83	4,67
08/12	12,00	10,67	9,33	8,00	6,67	5,33
09/12	13,50	12,00	10,50	9,00	7,50	6,00
10/12	15,00	13,33	11,67	10,00	8,33	6,67
11/12	16,50	14,67	12,83	11,00	9,17	7,33
12/12	18,00	16,00	14,00	12,00	10,00	8,00

 Funcionário: Acima de 7 faltas terá seu período de férias reduzido pela metade
 Doméstico: Não se aplica a redução pela metade quando for acima de 7 faltas

Perda do direito a férias: O art. 133 da CLT dispõe que, no curso do período aquisitivo, não terá direito a férias, o empregado que:

I – deixar o emprego e não for readmitido dentro dos 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II – permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias;

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

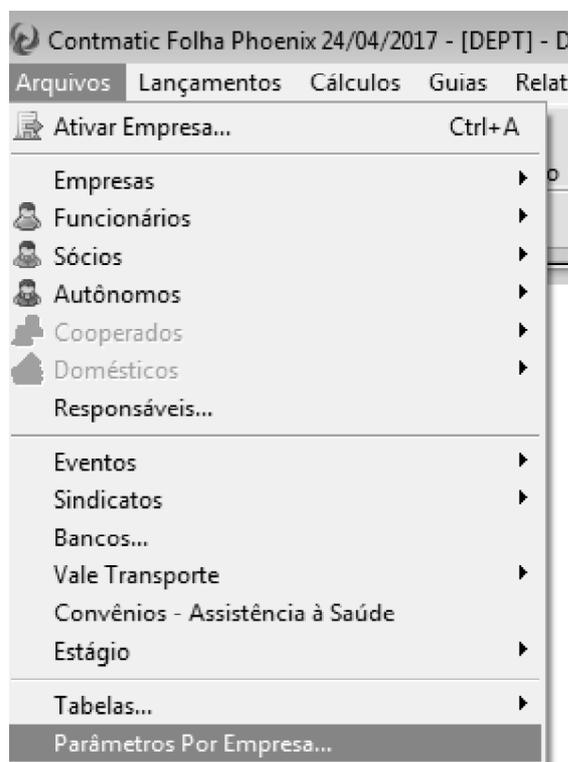
IV – tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente do trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 meses, embora descontínuos.

Época de concessão das férias: As férias serão concedidas na época em que melhor atender aos interesses do empregador. Todavia, havendo membros de uma mesma família no mesmo estabelecimento, esses empregados poderão gozá-las no mesmo período, se assim desejarem e desde que não prejudique o serviço (art. 136 da CLT).

Férias em dobro: Vencido o prazo de concessão das férias, o empregador deverá pagá-las em dobro a respectiva remuneração (art. 137 da CLT).



O sistema Folha Phoenix disponibiliza a opção de pagamento de Férias em Dobro.



Parâmetros por Empresa 14/04/2017 - [DEPT] - DEPARTAMENTO PESSOAL

Cálc. Adm. / Férias / Rescisões Cálculo 1/3 Férias Funcionário Horista Último recibo Autônomo / Cooperado

1 - 30 1 - Salário (30) 1 - Desmembrado (Calendário) 1

Tipo de Empresa Calendário Local Administrativo Administrativo

Outras

Diversos Rescisão 13º Salário FGTS RAIS Integração Contábil

Recolher PIS Local rateado (Tomador de Serviço)

Considerar remuneração para cálculo médias horas (Fér/13º/Resc) Integrar guias com GESCON

Considerar médias/faltas no mês início e retorno do afastamento Exibir data e horário no cabeçalho dos relatórios

Desconsiderar IRRF sobre férias gozadas em dobro Exibir data admissão no recibo pagamento

Desconsiderar endereço Autônomo/Cooperado no recibo pagto Exibir mensagem de aniversário no recibo pagamento

Suspender cálculo contribuição social por liminar Exibir competência no recibo pagto Autônomo/Cooperado

Pagar médias (Férias / 13º Salário / Rescisão)

Pagar DSR (Hora Extra / Adicional Noturno / Comissão)

Pagar férias em dobro

Remuneração das férias e pagamento: O empregado receberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão (art. 142 da CLT), acrescida do adicional de 1/3 previsto na Constituição Federal, a qual deverá ser paga com até 2 (dois) dias de antecedência à data de início do gozo das férias. (art. 145 da CLT).

Quando o salário for pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias (§ 1º do art. 142).

Quando o salário for pago por tarefa, tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo (§ 2º do art. 142).

Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem apurar-se-á a média percebida nos últimos 12 meses que antecederem a concessão das férias (§ 3º do art. 142).

Em se tratando de salários pagos em utilidades, a remuneração das férias será computada de acordo com o anotado na carteira de trabalho (§ 4º do art. 142).

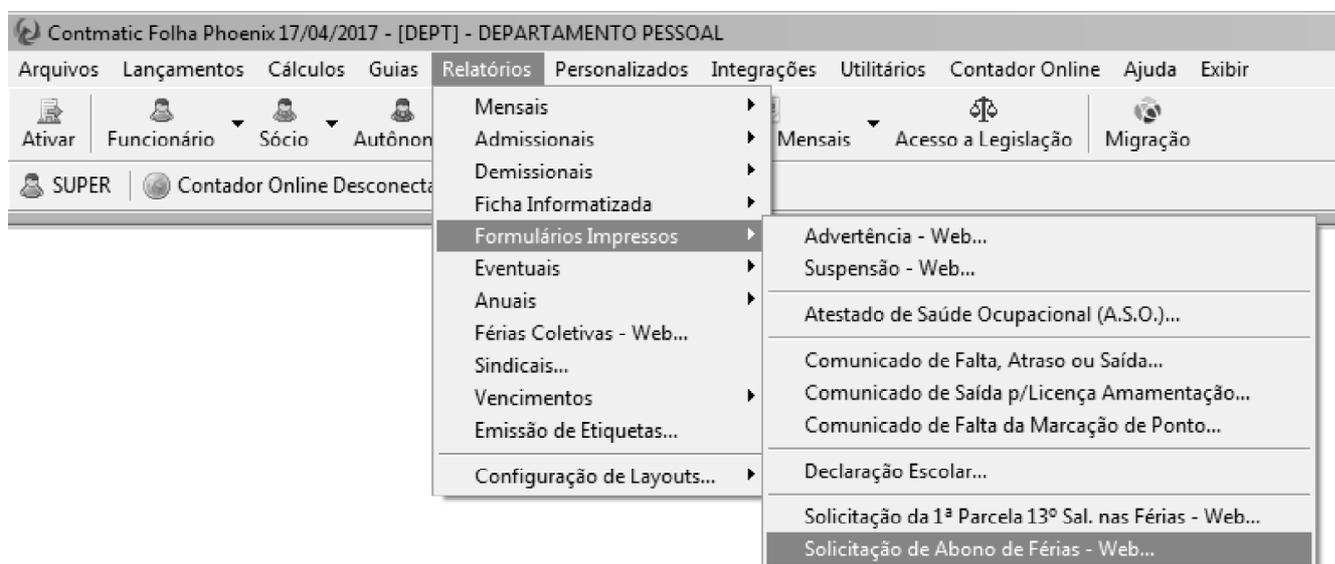
Os adicionais decorrentes de horas extraordinárias, trabalho noturno, insalubridade ou periculosidade serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias (§ 5º do art. 142).

Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo ou quando o valor deste não tiver sido uniforme, será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes. (§ 6º do art. 142).

Abono Pecuniário: Ao empregado é facultado converter 1/3 do seu período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (art. 143). Esse abono pecuniário, desde que não excedente de vinte dias de salário, não integrará a remuneração do empregado para efeitos trabalhistas, ou seja, não incidirá para contribuições previdenciárias, FGTS, nem se computa para aviso prévio, décimo terceiro etc.



O sistema disponibiliza o formulário de Solicitação de Abono de Férias.



SOLICITAÇÃO DE ABONO DE FÉRIAS		VIA No.:	1
São Paulo, 17 de Abril DE 2017. DEPARTAMENTO PESSOAL			
Prezados(s) Senhor(es) Nos termos das disposições legais vigentes, solicito-lhe(s) a conversão de 1/3 (um terço) de minhas férias relativas ao período aquisitivo de 01/04/2016 a 31/03/2017 em abono pecuniário. Favor dar o seu ciente na cópia deste.			
Nome do empregado: ELOISA SOUZA			
CIPS no./ Série / UF 008410/080/SP		Depto / Seção / Setor ADM / /	
Atenciosamente,		Ciente em ____/____/____	
ELOISA SOUZA		DEPARTAMENTO PESSOAL	
Nota: O abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período			

Jurisprudências:

Horas extras. Integração nas demais verbas. As horas extras não habituais devem integrar a remuneração das férias porque a normal legal (CLT, art. 142, § 1o), ao referir-se às “jornadas variáveis”, prevê, quanto às férias, a apuração da média, o que está longe da exigência de habitualidade; essa lógica também é a que melhor completa o princípio geral de que, sempre que possível, o empregado receberá durante as férias a mesma remuneração do período aquisitivo (TRT/SP, RO 1.394/87, Valentim Carrion, Ac. 8a T).

FÉRIAS. PERDA DO PERÍODO AQUISITIVO. A contagem do prazo de seis meses, prevista no art. 133, IV, CLT, para fins de perda do período aquisitivo, há ser procedida, nos termos do art. 125, §3º., C.Civil, considerando-se o período de trinta dias. Assim, ultrapassados seis meses de afastamento pela percepção de benefício previdenciário, o trabalhador perde o direito às férias. (Ac. TRT 15a Reg., 3a T., (RO 006953/2001)., Rel.LUCIANE STOREL DA SILVA.

FÉRIAS EM DOBRO - RECEBIDAS EM PECÚNIA E NÃO GOZADAS. INTELIGÊNCIA DO ARTIGO 137, da CLT. Por se constituir, no dizer de Arnaldo Süsseking, “num direito cujo exercício, pelo empregado e satisfação pelo empregador, correspondem a um dever”, o gozo das férias é um direito indisponível e irrenunciável, de forma que, qualquer transação que tenha por objeto tal direito é nula de pleno direito, face ao disposto no artigo 9º, da CLT. Faz jus o reclamante, portanto, ao recebimento, em dobro, das férias não usufruídas. Todavia, com já as recebeu, de forma simples, deverá o reclamado complementar a dobra prevista nos artigos 137 e 146, ambos da CLT, pagando-as mais uma vez, de forma singela, com o terço constitucional para aquelas cujo período aquisitivo ocorreu após 05.10.88, tendo em vista que as

anteriores, ainda que de forma irregular, foram pagas nas épocas próprias.(Ac. TRT 15a Reg., 3a T, RO 025778/95, Rel. Luiz Carlos de Araújo).

As férias são um direito irrenunciável do trabalhador, e, portanto, se elas foram pagas em dinheiro e não foram gozadas, o empregador se sujeita à dobra prevista no art. 137 da CLT (TST, RR 261.466/96.0. Ângelo Mário de Carvalho e Silva, Ac. 2a T).

Nos termos do art. 148 da CLT, somente na hipótese do art. 449 da CLT, ou seja, falência, concordata e dissolução da empresa, as férias devidas após o término da relação de emprego possuem natureza salarial. Vale dizer, nas demais hipóteses, sua natureza jurídica será eminentemente indenizatória, na medida em que o seu pagamento terá por finalidade a reparação de um dano sofrido pelo empregado. Neste contexto, considerando-se que o FGTS tem por base de cálculo, segundo o art. 15 da Lei 80,6/90, apenas verbas de índole salarial, não há como se cogitar de sua incidência sobre as férias pagas após a cessação do contrato de trabalho, ante o inequívoco caráter indenizatório inerente à parcela (TST, E-RR 246.850/96.3, Milton de Moura França, Ac. SBDI-1m 28.5.99).

10.0 - FGTS – FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

O inciso III do art. 7º da Constituição Federal prevê como direito do trabalho o fundo de garantia por tempo de serviço. A Lei 8036/90 e o Decreto 99.684/90 disciplinam a matéria.

O Fundo constitui-se em um pecúlio disponibilizado quando da aposentadoria ou morte do trabalhador e representa uma garantia para a indenização do tempo de serviço, nos casos de demissão imotivada.

Além de constituir um direito do trabalhador nos casos rescisão do contrato de trabalho, os depósitos do FGTS também são utilizados para o financiamento de habitações, e investimentos em saneamento básico e infraestrutura urbana.

A contribuição para o FGTS é de 8% sobre a remuneração do empregado.

Vejamos abaixo algumas verbas que contam ou não com a incidência do FGTS:

Incidência do FGTS: salário, 13º salário, adicionais legais, aviso prévio, comissões, diárias para viagens superiores a 50% do salário; férias gozadas, gorjetas, gratificações, horas extras, quebra de caixa, salário-utilidade.

Não incidência do FGTS: abono pecuniário, ajuda de custo, diárias de viagem inferiores a 50% do salário, férias indenizadas e adicional de 1/3, participação nos lucros, vale-transporte.

10.1 - Saque do FGTS:

Vejam as possibilidades de saques dos FGTS:

- a) quando o trabalhador foi demitido sem justa causa;
- b) quando ocorrer à rescisão do contrato de trabalho por culpa recíproca ou força maior, após decisão da Justiça do Trabalho;
- c) quando ocorrer à rescisão antecipada do contrato de trabalho por tempo determinado, ocasionada pelo empregador;
- d) na extinção da empresa, encerramento de suas atividades ou falecimento do empregador individual;
- e) no término do contrato de trabalho por prazo determinado;
- f) ocorrendo a aposentadoria, inclusive nos casos de trabalhadores avulsos;
- g) quando o trabalhador avulso cancelar seu registro junto ao órgão Gestor de Mão-de-Obra - OGMO;
- h) quando a conta vinculada permanecer três anos ininterruptos sem receber depósitos, em consequência de rescisão de contrato de trabalho ocorrida até 13/07/90;
- i) por falecimento do trabalhador. Nesse caso, na falta de dependentes inscritos no Órgão da Previdência Social (INSS) ou órgão equivalente, o pagamento será feito através de alvará judicial;
- j) por motivo de AIDS (Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - SIDA/AIDS);
- l) por motivo de neoplasia maligna;
- m) na suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias;
- n) quando o trabalhador permanecer, a partir de 14/07/90, mais de três anos seguidos, afastado do regime do FGTS;
- o) para moradia própria, comprada através do Sistema Financeiro de Habitação - SFH ou, mesmo fora desse Sistema, desde que o imóvel preencha os requisitos para ser por ele financiado. Neste caso, o saldo da conta vinculada poderá ser usado para:
 - compra à vista (total ou parcial) ou a prazo, desde que o imóvel se enquadre nas condições do Sistema Financeiro de Habitação - SFH;
 - quitação ou redução do saldo devedor de financiamento do SFH;
 - pagamento de parte das prestações de financiamento do SFH.
- p) para aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, originadas pela privatização de empresas incluídas no Programa Nacional de Desestatização (Lei nº 9.491 de 09/09/97, regulamentada pelo Decreto nº 2.594, de 15/05/98), ou em programas estaduais de privatização.

Penalidade: o empregador que não depositar mensalmente o percentual de 8% referente ao FGTS de seus empregados, além de ter de depositar os valores devidos com juros, correção monetária e multa, fica sujeito a mais uma multa administrativa no valor de 10 à 100 UFIRs relativo a cada empregado prejudicado pela falta do depósito do FGTS, aplicada pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

Jurisprudências:

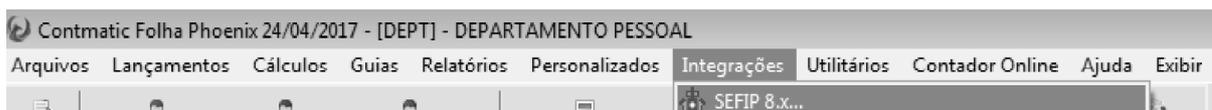
FGTS. MUNICÍPIO. RESILIÇÃO CONTRATUAL. PRAZO PRESCRICIONAL. BIÊNIO. ART. 7º, XXIX, DA CF/88 E ENUNCIADO 362 DO TST. *Instituindo o Município o regime jurídico estatutário a todos seus ex-empregados, ocorre uma nova relação laboral entre as partes litigantes, vez que a relação de emprego foi extinta. Assim, a partir do término da relação empregatícia, inicia-se o prazo prescricional para o ajuizamento perante a Justiça do Trabalho de qualquer ação que vise a tutelar eventuais direitos. Contudo, tendo deixado o obreiro transcorrer mais de dois anos do término da relação celetista para a prática de tal ato, incidiu na prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da CF/88, acatada pelo Enunciado nº 362, do C. TST, no sentido de que, extinto o contrato de trabalho, é de dois anos o prazo prescricional para reclamar em Juízo o não recolhimento da contribuição do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. (Ac. TRT 15a Reg., 5a T., (RO 028937/2000), Rel.Olga Aida Joaquim Gomieri.*

FGTS. NÃO RECOLHIMENTO. MULTA. *A multa por infração às normas do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço é penalidade administrativa a ser aplicada pelo órgão do poder executivo, tendo em vista que a esta Justiça Especializada cabe, tão-somente, a imposição de multas de caráter processual. Assim, não há que se falar em cominação da multa de 20% (vinte por cento) prevista no artigo 22, da Lei 8036, de 11 de maio de 1990.(Ac. TRT 15a Reg., 5a T., (RO 028270/2000), Rel.Olga Aida Joaquim Gomieri.*

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS (TST – Súmula 95).



O sistema Folha Phoenix disponibiliza a integração para gerar o arquivo para a conectividade – SEFIP.



Seleção da SEFIP 8.0

Tipo de Arquivo (Recolhimento)

(115) - Empresa
 Somente declaração
 (150) - Locais CNPJ/CEI
 Competência 13
 (155) - Locais com CEI
 (211) - Cooperados
 (650) - Empresa: Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo (INSS e/ou FGTS)

Gerar declaração, mesmo com valores à recolher
 Enviar todos os endereço

FGTS
 Recolhimento em atraso
 Data:

GPS
 Recolhimento em atraso
 Data:

Empresa Responsável:

Exclusivo p/ Código 650
Sindicato

Selecionar Processo

Gerar SEFIP da Empresa:
 Ativa Fila

Fila:

Local onde será gravado o arquivo

Status da Operação

Funções:

11.0 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Estabilidade provisória é o direito de se manter no emprego por um determinado lapso de tempo, impedindo a dispensa sem justo motivo.

Citamos abaixo alguns motivos ou situações que geram estabilidades provisórias:

a) Dirigentes e Representantes Sindicais – O inciso VIII, do art. 8o da Constituição Federal de 1988 proíbe a dispensa sem justa causa do empregado sindicalizado, desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato.

b) Representante na Cipa: A Constituição Federal, no inciso II, do art. 10 das Disposições Transitórias prevê a mesma garantia dos Dirigentes e Representantes Sindicais, para o empregado eleito para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes.

c) Acidente no trabalho: O art. 118 da Lei 8.213/91 garante, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do acidentado no emprego após o término do auxílio-doença acidentário, independentemente de recebimento do auxílio-acidente.

d) Representante em Órgão Colegiado: Igualmente, o § 7º, do art. 2º da Lei 8.213/91 dispõe sobre a estabilidade dos representantes dos trabalhadores no Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS. Essa estabilidade vai desde a nomeação até 1 (um) ano após o término do mandato, sendo que, eventual dispensa por falta grave deverá ser comprovada em processo judicial.

e) Gestantes: A letra b, do inciso II, do art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988, também proíbe a dispensa imotivada da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

f) Membros das Comissões de Conciliação Prévia: A Lei 9.958/00 deu nova redação ao Título VI-A da CLT e seus respectivos artigos, de tal modo que, o § 1º do art. 625-B, vedou, salvo o cometimento de falta grave, a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato. O objetivo dessa comissão é tentar conciliar os conflitos individuais trabalhistas.

g) Estabilidade em acordos ou convenções coletivas: Normalmente, as convenções ou acordos coletivos determinam algum tipo de estabilidade provisória aos empregados da respectiva categoria. Nesse sentido, encontramos: estabilidade provisória para o empregado prestes a se aposentar; estabilidade provisória para o retorno das férias; estabilidade provisória para o menor em idade de prestação de serviço militar, entre outros.

Jurisprudências:

“A garantia do emprego do representante dos empregados da CIPA, visa proteger seu mandato, para o bom cumprimento de sua função. No caso de dispensa, o empregado deve buscar seu retorno imediato, propondo a ação judicial em prazo que viabilize sua reintegração. Não se trata de discutir o prazo legal para o ingresso da ação e sim o interesse no retorno ao trabalho e no cumprimento do mandato. A demora no ingresso da ação revela a intenção do empregado de receber salários do período de estabilidade sem o correspondente trabalho, desvirtuando a finalidade da garantia prevista para o representante dos trabalhadores em tão importante comissão. Ac. TRT, 2ª Reg, 1ª T (RO 20030345027), Rel. PEDRO CARLOS SAMPAIO GARCIA, 29/07/2003”

“AÇÃO RESCISÓRIA - ACIDENTE DE TRABALHO NO CURSO DE CONTRATO A TERMO - LEI N. 6.019/74 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - ART. 118 DA LEI 8.213/91. INAPLICABILIDADE - Acidente do trabalho no curso de contrato a termo, não o transmuda para prazo indeterminado. A estabilidade de que cuida o art. 118 da Lei nº 8.213/91, alcança apenas os contratos por prazo

indeterminado. Ação rescisória que se julga improcedente". (Ac. TRT 2a Reg, T SDI (RO 2003014860), Rel. Plinio Bolivar de Almeida, 18/07/200).

“AÇÃO RESCISÓRIA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE - artigo 10, inciso II, alínea "b" do ADCT. MATÉRIA CONTROVERTIDA À ÉPOCA – RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. A exigência de comunicação do estado gravídico visando a estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo supra mencionado é matéria de interpretação controvertida nos tribunais, o que impossibilita a discussão em sede rescisória. DOLO. Inexistindo nos autos qualquer prova de ter a reclamante prestado falso depoimento quanto ao seu estado de gravidez à época da dispensa, não procede o pedido rescisório com fundamento no inciso III do artigo 485 do CPC. DOCUMENTO NOVO. A certidão de nascimento juntada aos autos, demonstrando o nascimento da filha da empregada 9 meses e 2 dias após sua demissão, não contraria o prazo normal admitido pela Medicina de 9 meses para uma gestação, com margem aproximada de 10 dias para mais e para menos. Não procede o pedido rescisório com fundamento no inciso VII do art. 485 do CPC. ERRO DE FATO. Do exame da ultra-sonografia obstétrica apresentado não se vislumbra a impossibilidade de estado de gravidez da reclamante à época de sua dispensa. Ademais o documento foi expressamente mencionado na r. decisão rescindenda. Afasto a pretensão rescisória com fulcro no inciso IX do artigo 485 do CPC. Não configurada qualquer das causas que ensejariam o corte rescisório, a improcedência da ação é medida que se impõe. (Ac. TRT 2a Reg, T SDI, (AR 2003014819), Rel. SONIA MARIA PRINCE FRANZINI, 15/07/2003).

Doença profissional ou do trabalho. Nexo de causalidade com o trabalho comprovado. Exame médico demissional que atesta aptidão do empregado. Concessão pelo INSS de auxílio doença-acidentário após a rescisão. Persistência da enfermidade. Dispensa nula. Encontra-se e a empresa impossibilitada de demitir empregado portador de moléstia profissional ou do trabalho que se equipara ao acidente para todos os efeitos (artigo 20, I e II, da mesma Lei), e, estabelecido o nexo de causalidade através de perícia médica, deve ser reconhecida a estabilidade, porquanto, no momento da dispensa o contrato laboral se encontrava suspenso. Se tratasse de acidente típico o trabalhador estaria afastado do trabalho e somente poderia ser demitido doze meses após, conforme artigo 118, da Lei 8.213/91. Mas o afastamento, nos casos da doença profissional ou do trabalho não é importante para fixação desse direito, pois acomete o trabalhador e se instala aos poucos, não exigindo, por vezes, que o empregado se ausente para o tratamento de saúde. (Ac. TRT, 2a Reg, T 10a (RO 20030212299), Rel^a Sonia Aparecida Gindro, 20/05/2003).

12.0 - AVISO PRÉVIO

Dispõe o art. 487 da CLT:

“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:

*I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
II – trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de doze meses de serviço na empresa.*

§ 1o A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

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

§ 3o Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.

§ 4o É devido o aviso prévio na despedida indireta.

Nota: A Lei nº 12.506/11 determina que para os empregados com mais de 1 (um) ano de serviço na mesma empresa deverão ser acrescidos 3 (três) dias para cada ano, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Jurisprudências:

MULTA DO ARTIGO 477 DA CLT. AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. Nos termos do art. 477, § 6º da CLT, as rescisórias devem ser pagas em até dez dias após a comunicação da dispensa. In casu, como a reclamada somente pagou as verbas rescisórias 30 dias após a concessão do aviso prévio, devida a multa do art. 477, da CLT (Orientação Jurisprudencial nº 14 da SDI do C. TST). ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO E INTEGRAÇÃO. O percentual do adicional de insalubridade incide sobre o salário mínimo de que cogita o art. 76 da CLT. Deverá ele integrar a remuneração para todos os efeitos legais, porém, porque calculado sobre o salário mínimo legal, já remunera os dias de repouso semanal e feriados (inteligência do Enunciado 228 e das Orientações jurisprudenciais de nºs 102 e 103 da SDI do C. TST). (Ac. TRT, 15a Reg, T. SEP, ROS 030009/1999, Rel Carlos Alberto Moreira Xavier).

Multa do artigo 477, § 8º, da clt - Aviso prévio cumprido em casa dada a ausência de previsão legal, o chamado "aviso prévio cumprido em casa" equivale à dispensa do seu cumprimento por parte do empregador. Assim, em se verificando a hipótese do § 1º, do artigo 487, da clt, o prazo para a quitação dos haveres rescisórios há de fluir na forma prevista pela alínea "b", § 6º,

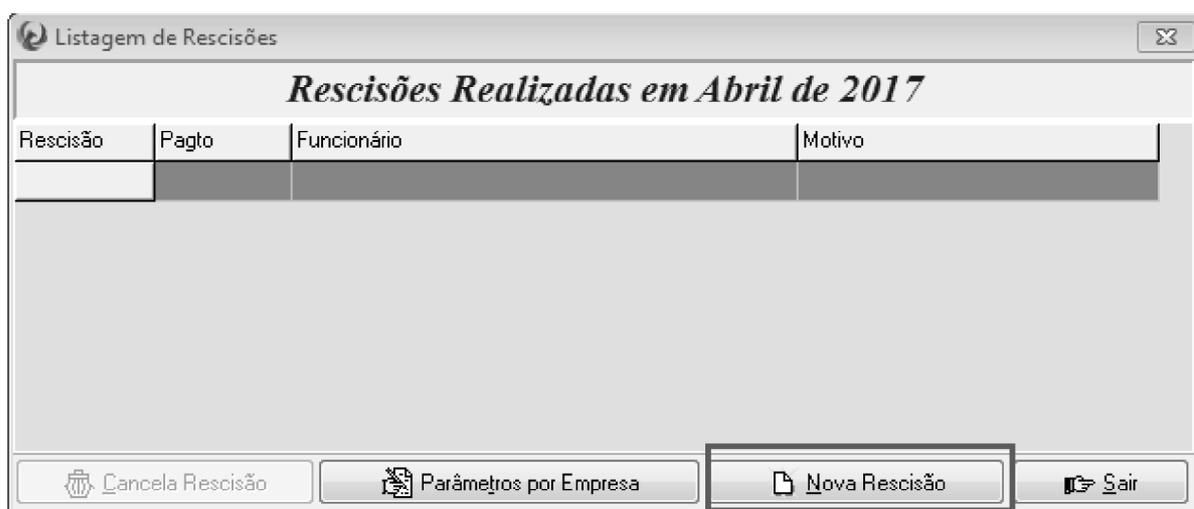
artigo 477, daquele mesmo texto consolidado, ou seja, "(...) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão (...)". Pena de aplicação da multa fixada no § 8º, do citado artigo 477, da clt. Entendimento consubstanciado no precedente 14, da SDI/TST. (Ac. TRT, 15a Reg, T. 1a, ROS 012786/2000, Rel Luiz Antonio Lazarim).

Estabilidade provisória concedida no prazo da projeção do aviso prévio indenizado. O entendimento reiterado e atual da SBDI1 é no sentido de não se reconhecer a estabilidade adquirida no período do aviso prévio. Recurso de Embargos conhecido e provido. Ac. (unânime) TST SBDI1 (E RR 197.281/95.3)., Rel. Min. Nelson Daiha).

Garantia de emprego no curso do aviso prévio. A iterativa, notória e atual jurisprudência desta Corte é no sentido de que não se adquire estabilidade no período de fluência do aviso prévio, ainda que indenizado. Incidência do Enunciado nº 333/TST. Recurso não conhecido. Ac. (unânime) TST SBDI1 (E RR 146.817/94.1, Rel. Min. Leonardo Silva).



O sistema disponibiliza as opções de Aviso Prévio, inclusive o Aviso Prévio da Lei 12.506/11.



Rescisões

Funcionário: 1 **ELOISA SOUZA**

Dados da Rescisão

Motivos de Rescisão

- Demissão
- Pedido de Demissão
- Aposentadoria Compulsória
- Falecimento
- Culpa Recíproca
- Extinção
- Definida pelo usuário
- Término de Contrato
- Término de Contrato - Pedido de Demissão

Definições

Com/Sem Justa Causa

Aviso Prévio Indenizado/Trabalhado

Aviso Trabalhado

Aviso Indenizado

Aviso Trabalhado com Ind. Lei 12.506/11

Aviso Indenizado - Lei 12.506/11 (Separado)

Aviso Trabalhado - Lei 12.506/11 (Separado)

Pensão Alimentícia % (Saque FGTS)

Pensão Alimentícia (%) (TRCT)

Cálculos

- Saldo de Salário
- Aviso Prévio
- Férias Vencidas
- Férias Proporcional
- 13º Salário Proporcional
- 1/3 de Férias Proporcional/Vencidas
- FGTS Rescisão
- FGTS Anterior
- Multa FGTS 40%
- Artigo 479 / Artigo 480
- Recolher GRFC antes da SEFIP

Códigos de Saída

FGTS: CAGED RAIS Código de Saque: 00

Datas

Último dia Trabalhado: Aviso Prévio: Data de Pagto: Data Homologação: Saldo do FGTS: Remuneração Mês Ant. Afast.:

Código de afastamento e Configuração (Homolognet):

Mensagens

Empregador Preposto: DEPARTAMENTO PESSOAL

Responsável Autorizado da Empresa (Nome e Documento)

13.0 - JUSTA CAUSA

A caracterização da justa causa deve respeitar aos seguintes pressupostos:

- a) nexu causal;
- b) atualidade e imediatidade;
- c) princípio “non bis in idem”;
- d) proporcionalidade da pena aplicada.

13.1 - Nexu Causal

Por nexu causal devemos compreender que há efetiva ligação entre a atitude ilícita e a rescisão do contrato, ou seja, a atitude faltosa do empregado deve ser, realmente, a causa determinativa da rescisão por parte do empregador.

Jurisprudência:

A reclamada, em defesa, arrola inúmeras faltas graves, supostamente praticadas pelo reclamante, porém não frisa qual foi o motivo determinante da dispensa. Sem conhecimento deste motivo fica impossível saber se referida

falta já não fora, inclusive, punida. Ensina-nos Wagner D. GIGLIO “A prática faltosa deve ser, realmente, a causa efetiva do desligamento. E isso porque é vedado ao empregador valer-se de uma infração qualquer para se livrar do empregado que seria despedido, por outros motivos, mesmo que nenhuma falta houvesse praticado”. (TRT da 18ª Reg. (Goiás), Ac. 628192, DJGO 10.06.92, Rel.: Juiz Macedo Xavier).

13.2 - Imediatidade

Recorrendo aos ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento (Curso do Direito do Trabalho, São Paulo, Editora Saraiva, 1999, 16ª ed., p. 584), temos: “A justa causa invocada para o despedimento do empregado deve ser atual, praticada na mesma ocasião a que se segue a rescisão contratual, perdendo a eficácia uma falta pretérita, ocorrida muito tempo antes”.

Por perdão tácito devemos compreender como sendo o ato em que, silenciosamente, isenta-se a culpa do infrator, ou seja, o empregador não o considera relevante a ponto de merecer a punição.

Diante do exposto, pergunta-se: qual o prazo legal para a punição da atitude faltosa, sem que incorra em perdão tácito?

A legislação é silenciosa nesse sentido.

É sabido que, dependendo do porte da empresa e da sua complexidade organizacional, o lapso de tempo, decorrido entre o ato ilícito e o conhecimento do empregador é variável, podendo ser maior ou menor, conforme o caso.

Ademais, há que se considerar também o prazo necessário para a apuração da falta cometida (sindicância), o qual, certamente, poderá variar em decorrência das circunstâncias existentes e do porte da empresa.

Jurisprudências:

Perdão tácito. Empresa de grande porte. A inexistência de imediatidade entre a apuração de falta grave através de sindicância interna e a efetiva punição do empregado, não se constitui em perdão tácito quando se trata de apuração de ilícito em empresas consideradas de grande porte, onde se faz necessário o cumprimento de inumeráveis procedimentos burocráticos. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (TST, 3ª T., Ac. 3.572/96, DJ 21.06.96, p. 22.557, Rel.: Min. José Luiz Vasconcellos).

Não constitui perdão tácito ou perda da imediatidade o apenamento do empregado por fato ocorrido em torno de 30 dias, entre a irregularidade e a dispensa do empregado, quando a empresa mantém milhares de empregados e usou de apuração criteriosa e exemplar. Compra de atestado médico é crime

e deve ser reprimida rigorosamente. (TST, 1ª T., RR 49.904/92.2, 11.12.92, DJU 05.03.93, Rel.: Min. Ursulino Santos).

13.3 - “Non bis in Idem”

O princípio “non bis in idem” significa que, pela mesma falta o empregado não pode ser punido duplamente.

Em outras palavras, se o ato faltoso do empregado foi punido com uma suspensão disciplinar, não pode o empregador, puni-lo, novamente, com a despedida por justa causa.

Jurisprudências:

Uma vez advertido ou suspenso o empregado, inadmissível nova punição com o despedimento fundado em justa causa. O direito de punir se esgota com a aplicação da penalidade escolhida. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT da 3ª Reg (Minas Gerais), 1ª T., RO 5.767, DJMG 03.08.90, Rel.: Juiz Aroldo Plínio Gonçalves).

Advertido o empregado pelo emprego de palavras ríspidas para com seu superior hierárquico, não pode ser dispensado por justa causa consubstanciada no mesmo fato, pois não se admite a dupla punição pela mesma falta punível. (TRT da 3ª Reg. (Minas Gerais), 4ª T., RO 14497/94m, DJMG 21.01.95, p. 42, Rel.: Denise A. Horta).

As ausências reiteradas ao serviço, sem justificativa, constituem falta grave (CLT, art. 482, “e”), ensejadora da demissão por justa causa. No entanto, se a empresa puniu o reclamante com pena de suspensão pela última falta cometida e não prova a reincidência posterior, não há aplicar punição dupla (suspensão e demissão). Recurso conhecido e não provido. (TRT da 10ª Reg. (Brasília), 1ª T., Ac. 877/92, DJDF 20.05.92, Rel.: Juiz Herácito Pena Junior).

13.4 - Proporcionalidade da pena aplicada

Advertência e suspensão disciplinar também são formas de sanções já consagradas pela doutrina e pela jurisprudência.

As advertências são consideradas mais brandas, podendo estar revestidas como simples alerta ao funcionário de uma eventual insatisfação do empregador ou uma repreensão a um ato cometido.

A legislação limita a suspensão disciplinar em 30 dias (art. 474 da CLT).

Dado o caráter subjetivo e a ausência de disposição legal, estabelecer a graduação da pena à falta cometida pelo empregado, torna-se uma tarefa bastante dificultosa, pois, se de um lado, um determinado ato faltoso pode ser penalizado com uma advertência ou suspensão; de outro, um mesmo ato análogo pode ser penalizado diretamente com a rescisão por justa causa.

Jurisprudências:

Justa causa. Gradação de punições. Mesmo considerando-se que o legislador não obriga a gradação de punições, há que se levar em conta a gravidade da falta para que se justifique a justa causa para o despedimento. (TRT da 15ª Reg. 5ª T., Ac. 6.329/2000, DJSP 14.02.2000, p. 62, Relª.: Ju'za Eliana F. Toledo).

Empregado que bate palmas após ter recebido uma advertência e dá parabéns a quem o advertira, dá justa causa para sua dispensa. (TRT da 1ª Reg. (Rio de Janeiro), 3ª T., Proc. 24/79, 02.05.79, Rel.: Juiz Christóvão Tostes Malta).

Advertência. Na escala das punições a advertência é a mais branda das punições, sendo pois, pena na acepção legal. Limites do direito do empregado e do empregador. Tem o empregador o direito de exigir do empregado, nos limites de sua capacidade e faculdade, a justa contraprestação ao salário que paga, e tem o empregado o direito de recusar tarefa superior a suas forças e capacidade, não sob pretexto outro, recusar o empregado, em plena atividade, tarefa que há muito executa, e nos limites justos. Correta, pois, a pena de advertência aplicada, mesmo contra líder sindical empregado. (TRT da 1ª Reg. (Rio de Janeiro), RO 637/88, 2ª T., DORJ 03.05.88, Rel.: Juiz Manoel Garcia Dale).

Dentro do seu poder disciplinar, tem o empregador o direito de punir o empregado faltoso, aplicando a penalidade que mais se ajuste à falta praticada, de acordo com a gravidade da mesma. Escolhida e aplicada a pena de advertência, não cabe nova penalidade, de suspensão ou de dispensa por justa causa, com fundamento no mesmo fato já punido. O poder disciplinar do empregador esgota-se, em relação ao fato punível, com a aplicação da pena escolhida. (TRT da 15ª Reg. (Campinas-SP), Proc. 25.661/95, Ac. 23.910/97, 3ª T., DOESP 01.09.97, Rel.: Juiz Luiz Carlos de Araújo).



O sistema disponibiliza as opções de Aviso Prévio com ou sem Justa Causa.

Rescisões

Funcionário
1 ELOISA SOUZA

Dados da Rescisão

Motivos de Rescisão

- Demissão
- Pedido de Demissão
- Aposentadoria Compulsória
- Falecimento
- Culpa Recíproca
- Extinção
- Definida pelo usuário
- Término de Contrato
- Término de Contrato - Pedido de Demissão

Definições

Com/Sem Justa Causa

Sem Justa Causa

Com Justa Causa

Extinção

Falecimento

Pensão Alimentícia % (Saque FGTS)

Pensão Alimentícia % (TRCT)

Cálculos

- Saldo de Salário
- Aviso Prévio
- Férias Vencidas
- Férias Proporcionalis
- 13º Salário Proporcional
- 1/3 de Férias Proporcionalis/Vencidas
- FGTS Rescisão
- FGTS Anterior
- Multa FGTS 40%
- Artigo 479 / Artigo 480
- Recolher GRFC antes da SEFIP

14.0 – ACORDOS, CONVENÇÕES E DISSÍDIOS COLETIVOS.

a) Acordos e Convenções Coletivas:

Dispõe o art. 611 da CLT:

“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”.

O inciso XXVI, do art. 7º da Constituição Federal de 1988 reconhece as convenções e acordos coletivos.

Por convenção coletiva devemos entender como sendo um acordo entre Sindicato de Empregadores e Sindicatos de Empregados de uma mesma categoria, respeitado a base territorial a que pertencem. Uma vez alcançado esse acordo, a convenção coletiva passa a ser um instrumento normativo aplicável à categoria.

Tratando-se de categorias profissionais não organizadas em Sindicatos, nesta hipótese, compete às Federações às negociações coletivas. E, igualmente, na ausência de Sindicatos e Federações, as negociações serão feitas pelas Confederações.

Por seu turno, acordos coletivos são as negociações feitas entre o Sindicato dos Trabalhadores e uma ou mais Empresas. Igualmente, o acordo coletivo, uma vez

firmado, tem natureza normativa, porém, aplicável à empresa ou empresas que o firmou.

Questões polêmicas:

A convenção coletiva prevalece sobre o acordo coletivo?

Se respondermos com base no disposto no art. 620 da CLT, a resposta é afirmativa. Porém, à luz do inciso XXVI, do art. 7º da Constituição Federal que reconhece as convenções e acordos coletivos, sem nada mencionar sobre eventual hierarquia entre eles, a resposta já não é tão simples assim. Isto porque, considerando as diferenças entre convenção e acordo coletivo, e, em especial, por ser o acordo coletivo mais específico e, em tese, mais ajustado à realidade da Empresa e seus empregados, sobretudo, considerando o fim social de se evitar o desemprego, poderíamos compreender que a Constituição Federal ao reconhecê-los não estabeleceu hierarquia entre os mesmos.

Pode a convenção coletiva ou acordo coletivo estabelecer normas menos favoráveis aos empregados do que as dispostas em lei?

Igualmente, trata-se de uma questão nada pacífica. Pois, se de um lado existe o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, de outro, levando-se em conta as questões políticas, sociais e econômicas, o reconhecimento constitucional das convenções e acordos coletivos, e, ainda, ser o Sindicato o órgão representativo das categorias profissionais e, teoricamente, o mais próximo dos problemas sociais e econômicos da categoria, porque negar-lhe o poder de negociar normas menos favoráveis aos trabalhadores da categoria, mas que garantam a manutenção do emprego?

Jurisprudências:

“Lícita a redução do intervalo para refeições por força de convenção ou acordo coletivo. O Ministério do Trabalho não detém o monopólio para essa autorização. Negar poderes às entidades sindicais para convencionarem pausa inferior a uma hora equivaleria a negar vigência à norma constitucional que reconhece a validade dos acordos e convenções e acordos coletivos (art. 7.º, XXVI) e lhes confere autonomia para flexibilizar as regras de duração, redução e compensação da jornada de trabalho (incisos XIII e XIV do mesmo artigo). TRT, 2a Reg, 9a T (RO 20010836645), Rel. Wilson Fernandes, 01/02/2002”.

“Nossa Caixa - Nosso Banco S/A - Prevalência do Acordo Coletivo. O texto constitucional (art. 7º, XXVI) prestigia os Acordos Coletivos que, por seu caráter mais específico, devem prevalecer sobre as Convenções, não ocorrendo violação ao princípio da aplicabilidade da norma mais benéfica. TRT 2a Reg. 3a T (RO 20010506467), Relª Silvia Regina Pondé Galvão Devonald, 21/08/2001”.

b) Dissídios Coletivos:

Dissídio, do ponto de vista jurídico, “é uma denominação comum às controvérsias individuais ou coletivas submetidas à Justiça do Trabalho (Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 2a ed, Ed. Nova Fronteira, p. 599). Dessa forma, Dissídios Coletivos são aqueles que objetivam solucionar os conflitos coletivos de trabalho.

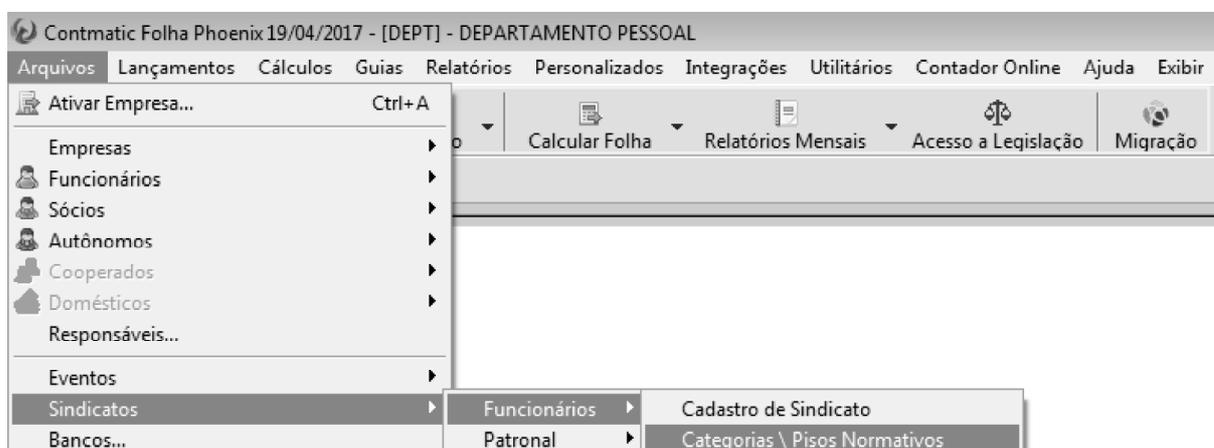
Os dissídios coletivos, normalmente, são instaurados quando frustradas as negociações coletivas (CF de 1988, art. 114, § 2o).

Compete aos Tribunais Regionais do Trabalho (CLT, art. 678, I, a) julgar os dissídios coletivos.

Nos dissídios coletivos, as decisões são normativas, ou seja, a sentença normativa poderá determinar ou alterar normas e condições de trabalho, sejam sociais ou econômicas.



No sistema Folha Phoenix você tem a opção de cadastrar o reajuste salarial pelos motivos de Acordo, Convenção ou Dissídio.




Categorias \ Pisos Normativos do Sindicato
X

CATEGORIAS

Sindicato:

Código:
 Descrição:
 Hrs. Semanais:
 Hrs. Mensais:

	Código	Descrição	Hrs. Semanais	Hrs. Mensais	
▶					▲

PISOS NORMATIVOS

Data de Vigência:
 Data de Celebração:
 Motivo do Reajuste:

Valor Mês:
 Valor Dia:
 Valor Hora:

	Data de Vigência	Data de Celebração	Motivo do Reajuste	Valor Mês	Valor Dia	Valor Hora	
▶							▲

15.0 – DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O art. 625-A da CLT instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, vejamos:

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. (título acrescido pela L-9.958/2000).

Por sua vez, o art. 625-D e seus parágrafos tratou de estabelecer regras que condicionem as demandas trabalhistas à apreciação da Comissão de Conciliação Prévia antes do ingresso no Poder Judiciário. Na verdade, essa é uma maneira que o legislador encontrou para desafogar o Judiciário. Vejamos:

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Sem querer entrar no mérito se a referida norma seria ou não inconstitucional, visto que, segundo o entendimento de alguns doutrinadores, ela violaria o princípio do livre acesso ao Judiciário (art. 5º, XXXV, da Constituição Federal), o fato é que o Tribunal Superior do Trabalho entende que a submissão das controvérsias trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia não fere os princípios constitucionais, devendo, portanto ser respeitadas as regras do art. 625-D. Vejamos:

***“Comissão de Conciliação Prévia. Existência no âmbito da empresa ou do sindicato. Obrigatoriedade da tentativa de conciliação antes de ajuizar demanda, art. 625-D da CLT. Pressuposto processual. Princípio da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, XXXV). Extinção do processo, sem julgamento do mérito. Na forma do art. 625-D e seus parágrafos, é obrigatória a fase prévia de conciliação, constituindo-se em pressuposto para desenvolvimento válido e regular do processo. Historicamente, a conciliação é fim institucional e primeiro da Justiça do Trabalho e, dentro do espírito do art. 114 da Constituição Federal, está a extensão dessa fase pré-processual delegada a entidades paraestatais. O acesso ao Judiciário não está impedido ou obstaculizado com a atuação da Comissão Prévia de Conciliação, porque objetivamente o prazo de 10 dias para realização da tentativa de conciliação não se mostra concretamente como empecilho ao processo judicial, máxime quando a parte tem a seu favor motivo relevante para não se enquadrar na regra. Revista conhecida, mas não provida. (TST - RR – 58279-2002-900-04-00 – 3a. T – Relª Juíza Convocada Terezinha Célia Ineipp Oliveira – DJ 22.11.2002).*”**

Vejam, agora, a íntegra da Portaria editada pelo Ministério do Trabalho, que estabelece procedimentos para a instalação e o funcionamento das CCP.

PORTARIA Nº 329, DE 14 DE AGOSTO DE 2002.

Estabelece procedimentos para a instalação e o funcionamento das Comissões de Conciliação Prévia e Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, II, da Constituição Federal, e o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943; e

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 625-A a 625-H da CLT, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000;

CONSIDERANDO a relevante finalidade das Comissões de Conciliação Prévia, como fator de prevenção e solução extrajudicial de conflitos;

CONSIDERANDO a necessidade de se traçarem instruções dirigidas às Comissões de Conciliação Prévia com vistas a garantir a legalidade, a efetividade e a transparência dos seus atos, bem como resguardar os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e legislação esparsa; e

CONSIDERANDO as sugestões do Grupo de Trabalho, organizado em configuração tripartite, com a finalidade de promover ações conjuntas visando ao aprimoramento dos mecanismos de funcionamento, acompanhamento e avaliação das Comissões de Conciliação Prévia,

RESOLVE:

Art. 1º A Comissão de Conciliação Prévia instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e funcionamento definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. A Comissão conciliará exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído.

Art. 2º A Comissão instituída no âmbito da empresa ou grupo de empresas destina-se a conciliar conflitos envolvendo os respectivos empregados e empregadores.

Parágrafo único. A escolha de representantes dos empregados da Comissão instituída no âmbito da empresa será por meio de eleição, fiscalizada pelo sindicato da categoria profissional.

Art. 3º A instalação da sessão de conciliação pressupõe a existência de conflito trabalhista, não se admitindo a utilização da Comissão de Conciliação Prévia como órgão de assistência e homologação de rescisão contratual.

(Fl. 02 da Portaria nº 329 , de 14 . 08 . 02)

Parágrafo único. A competência para prestar assistência ao trabalhador na rescisão contratual é do sindicato da categoria e da autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 477 da CLT.

Art. 4º A submissão de demanda de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia é obrigatória quando houver Comissão instituída no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, na localidade da prestação de serviços do trabalhador.

Art. 5º A Comissão deverá comunicar, à Seção ou ao Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição, o local de funcionamento, a composição e o início das atividades.

Art. 6º A Comissão de Conciliação Prévia deverá dispor sobre a produção e guarda dos documentos relativos aos procedimentos de tentativa e de conciliação prévia trabalhista.

Parágrafo único. Todos os documentos produzidos no processo de conciliação, desde a formulação da demanda até seu resultado final, frustrado ou não, deverão ser arquivados pela Comissão, pelo período de 5 (cinco) anos.

Art. 7º A Comissão deve se abster de utilizar, nos seus documentos, símbolos oficiais, como o Selo e as Armas da República, que são de uso exclusivo da Administração Pública Federal, nos termos da Lei nº 5.700, de 1º de setembro de 1971.

Art. 8º O local e o horário de funcionamento da Comissão devem ser amplamente divulgados para conhecimento público.

Art. 9º A paridade de representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação.

Art. 10. A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observados os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.

§ 1º A Comissão não pode constituir fonte de renda para as entidades sindicais.

§ 2º Não serão adotados, para o custeio das Comissões, os seguintes critérios:

I - cobrança do trabalhador de qualquer pagamento pelo serviço prestado;

II - cobrança de remuneração vinculada ao resultado positivo da conciliação;

III - cobrança de remuneração em percentual do valor pleiteado ou do valor conciliado.

§ 3º Os membros da Comissão não podem perceber qualquer remuneração ou gratificação com base nos acordos firmados.

§ 4º O custeio da Comissão de empresa ou empresas é de exclusiva responsabilidade dessas.

(FI. 03 da Portaria nº 329, de 14 . 08 . 02)

Art. 11. A conciliação deverá cingir-se a conciliar direitos ou parcelas controversas, excluídos de eventual transação direitos ou parcelas líquidas e certas, a exemplo de saldo de salário e férias vencidas.

Parágrafo único. Não pode ser objeto de transação o percentual devido a título de FGTS, inclusive a multa de 40% sobre todos os depósitos devidos durante a vigência do contrato de trabalho, nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 12. O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda.

Art. 13. As partes devem ser informadas, no convite e ao início da sessão de conciliação, de que:

I - a Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;

II - o serviço é gratuito para o trabalhador;

III - a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;

IV - o não comparecimento do representante da empresa ou a falta de acordo implica tão-somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso à Justiça do Trabalho;

V - as partes podem ser acompanhadas de pessoa de sua confiança;

VI- o acordo firmado possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas;

VII- podem ser feitas ressalvas no termo de conciliação de modo a garantir direitos que não tenham sido objeto do acordo;

VIII - o termo de acordo constitui título executivo extrajudicial, sujeito, no caso de descumprimento, à execução na Justiça do Trabalho;

IX - as partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

Art. 14. Caso a conciliação não prospere, será fornecida ao Empregado e ao Empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão.

Art. 15. A conciliação deverá ser reduzida a termo, que será assinado em todas as vias pelas partes e membros da Comissão, fornecendo-se cópias aos interessados.

Parágrafo único. O termo de conciliação deverá ser circunstanciado, especificando direitos, parcelas e respectivos valores, ressalvas, bem como outras matérias objeto da conciliação.

(Fl. 04 da Portaria nº 14, de . 08 . 02)

Art. 16. As instruções constantes desta Portaria aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

Art. 17. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

15.1 – Prescrição e a Comissão de Conciliação Prévia

O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no primeiro parágrafo do item anterior (art. 625-G da CLT).

15.2 – O advogado na Comissão de Conciliação Prévia:

Para o comparecimento perante a CCP não é exigido o acompanhamento de advogado e são dispensadas maiores formalidades, entretanto, é sempre recomendável recorrer aos serviços de um profissional para melhor defesa dos direitos do empregador.

16.0 – RECEBEMOS A RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. O QUE FAZER?

Você recebeu a citação da reclamação trabalhista pelo correio, como normalmente acontece (art. 841, § 1º, CLT), isso significa que: não houve conciliação perante a CCT de sua empresa ou sindicato; ou ainda, mencionada Comissão não existe em sua localidade.

Portanto, o que fazer diante de uma reclamação trabalhista?

Para responder a essa pergunta, recorreremos ao Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso – 23ª Região que mantém em sua página da internet (www.trt23.gov.br/informese/manual/index.asp) uma sessão de perguntas mais frequentes que, com muita propriedade, orienta tanto o trabalhador como o Empregador. Vejamos:

“Fui acionado, e agora?

Ao receber uma reclamação trabalhista, procure imediatamente um advogado ou estagiários nas faculdades de direito. Certas providências dentro do processo

contam prazo imediatamente após o recebimento da notificação inicial (o prazo para apresentação da defesa é em geral de 5 dias) e seu advogado saberá tomar as medidas necessárias.

Apesar de, no processo trabalhista, a parte poder se defender sem o auxílio de advogado, a defesa dos interesses por este profissional se mostra a mais adequada e inteligente alternativa para um patrão acionado.

O advogado possui maior intimidade com a atuação judiciária e todas as técnicas que envolvem a defesa de interesses em Juízo.

Na notificação inicial consta a convocação para uma audiência designada para determinada data, num respectivo endereço. Não deixe de comparecer munido de defesa escrita, apesar da defesa oral ser permitida, e dos documentos necessários para a comprovação de suas alegações. A lei afirma categoricamente que a ausência do empregador na audiência acarreta revelia, que é a falta de defesa, e tudo o que foi dito pelo ex-empregado na reclamação inicial passa a ser verdade (pena de confissão), o que pode significar uma condenação certa e, em alguns casos, passa a ser verdade aquilo que você sabe que não é.

É necessário muito cuidado ao nomear um preposto para representá-lo em audiência. O preposto deve ser empregado da empresa e saber dos fatos que estarão sendo discutidos, caso contrário poderá ser aplicada a pena de confissão.

Por mais que uma reclamação lhe traga um dissabor, e isso é natural, pois ninguém gosta de ser chamado em juízo, jamais deixe de pensar em uma possibilidade de acordo. Compor-se amigavelmente é uma solução prática e inteligente para qualquer questão trabalhista, principalmente porque pode implicar em uma significativa redução de custos. Muitas vezes, o custo de manutenção de um processo trabalhista é maior que a própria condenação acrescida de seus encargos habituais.

Ninguém é obrigado a fazer um acordo, mas se o Juiz da Vara Trabalhista recomendar uma composição amigável, ele certamente saberá dos riscos que poderão implicar uma condenação. Expressões como "só sobre meu cadáver faço acordo" demonstram imaturidade do empregador e podem acarretar maiores custos, além de outras implicações.

Protelar um processo trabalhista não é bom negócio, pois, com a inflação estabilizada, além da correção monetária incidente, os débitos trabalhistas sofrem a incidência de juros contados da data de proposição da reclamação até seu efetivo pagamento, à base da taxa de 1% ao mês e 12% ao ano. Em processos mais prolongados, somente os juros podem encarecer 50% ou mais sua dívida. Além disto, um acordo sempre é mais barato que uma condenação."

16.1 – O preposto:

O artigo § 1o do art. 843 da CLT, assinala:

“É facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o proponente”.

Percebe-se desse dispositivo legal que o preposto, não necessariamente, deva ser empregado. Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho por intermédio da Orientação Jurisprudencial nº 99, assina que sim:

“Preposto. Exigência da condição de empregado. Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1o da CLT”.

Em nosso entendimento, o preposto deve ser empregado do reclamado. Pois, acreditamos que somente dessa forma poderá contribuir para elucidação dos fatos e a conseqüente solução da lide.

Além de conhecer os fatos, acreditamos também que o preposto deva conhecer a contestação, bem como, ser uma pessoa espontânea, comunicativa, que interaja com o seu advogado e saiba responder com clareza às perguntas formuladas pelo juiz.

O Advogado pode atuar como empregado preposto? O provimento da OAB 60/87 e o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia e da OAB (DJU, 25/10/94) proíbem ao advogado funcionar no mesmo processo como empregado preposto e como advogado. Por outro lado a jurisprudência entende em sentido contrário.

Jurisprudências:

Preposto – O preposto age em nome da empresa. Seu mau desempenho ao depor em nome da reclamada poderá redundar na condenação da empresa no que tange ao pedido do reclamante. Deverá, pois, ser pessoa de bom senso, conhecer os fatos sobre os quais deverá prestar depoimento, a fim de não prejudicar a empresa que representa em Juízo. Em geral, é escolhido como preposto um elemento do departamento do pessoal, que tenha desembaraço, devendo comparecer em Juízo munido de carta de preposição. No entanto, não há imposição legal de que o preposto tenha idade superior a 21 anos, já que depõe em nome da empresa que representa, devendo apenas ser maior de 18, de acordo com a disposição do artigo 792 da CLT (TRT – 2a R – 7a T – Ac. nº 02960644420 – rel. Amaury Fórmica – DJSP 20.2.97 – pág. 43).

Preposto – Desconhecimento do fato da causa – Confissão ficta – Caracterização. A faculdade de o empregador se fazer substituir por preposto

em audiência obriga que este tenha conhecimento dos fatos da causa, cujas declarações obrigarão o preponente. O legislador atribuiu ao preposto a mesma qualidade do representante máximo da sociedade comercial ou civil em Juízo. Por isso, as suas declarações em audiência vinculam o empregador com a mesma força, como se as fizesse presente e pessoalmente. Com o desconhecimento pelo preposto dos fatos da causa, atribui-se ao empregador um comportamento equivalente à recusa de depor (art. 343, § 2o, CPC). Indiscutível a caracterização da confissão ficta, cujos efeitos ensejam o encerramento da instrução processual. E mais, uma vez verificada dispensa quem dela se beneficiou da obrigação de provar o fato confessado (art. 334, II, CPC) – (Ac. 2a T 48661/98) – Rel. Juiz José Antônio Pancotti – DJSP 26.1.99, pág. 65).

ADVOGADO-PREPOSTO. ATUAÇÃO CONCOMITANTE. POSSIBILIDADE. É possível a atuação concomitante de advogado e preposto da reclamada, por não haver norma proibitiva dessa atuação e por não serem incompatíveis os interesses da reclamada, representada pelo preposto, e os do advogado constituído para defendê-la. Recurso de Revista conhecido e provido. Tsts-rr-370159/1997.0 – (Ac. 5a Turma).

16.2 – O advogado e a defesa (Contestação)

Embora, conforme já mencionado, no processo trabalhista não se exige o auxílio do advogado, porém, é sempre recomendável, com a devida antecedência, a contratação dos serviços do mesmo, por se tratar de profissional mais preparado para a defesa dos interesses da reclamada.

Para defender-se numa ação trabalhista, a reclamada poderá apresentar as seguintes defesas: contestação (art. 300 CPC), exceções (art. 304, CPC) e reconvenção (art.315, CPC).

Aqui interessa-nos estudarmos a contestação. Dispõe o art. 300 do CPC: “*Compete ao réu alegar, na contestação, toda a matéria de defesa, expondo as razões de fato e de direito, com que impugna o pedido do autor e especificando as provas que pretende produzir*”.

Por seu turno, o art. 301 do CPC assinala que compete ao réu, antes de discutir o mérito, alegar toda a matéria preliminar discriminadas nos incisos I a XI (como por exemplo: inexistência ou nulidade da citação).

Não obstante a defesa poder ser feita oralmente, num prazo de 20 minutos (art. 847 da CLT), normalmente, é apresentada por escrito com todos os documentos necessários para uma boa defesa. Por essa razão, o entrosamento entre o profissional de RH e o advogado é de vital importância para elaboração dessa peça.

Os fatos não contestados presumem-se verdadeiros.

Jurisprudência:

Art. 302 do CPC. Inadmissível a defesa por negação geral. Os pedidos do autor são tidos como procedentes quando não impugnados de modo específico (TRT/DF, RO 2.445/84, Wilson Rodrigues, Ac. 1a T. 805/86)17.4 – ÔNUS DA PROVA.

16.3 – O ônus da prova

O ônus da prova é de quem alega o direito. Valentim Carrion (Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 2001, Saraiva, p.601) assinala: “A falta de provas, quanto a certo fato que interessa ao processo e que poderá ter influência no julgado, prejudica aquele a quem incumbia o ônus da prova, ou seja, quem tinha responsabilidade de provar...”

Jurisprudência:

HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.1. Por força do artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, a prova das alegações incumbe à parte que as fizer. Assim, aduzido pelo Reclamante o cumprimento de horas extras, incumbe-lhe a comprovação de modo inequívoco, mesmo quando o Reclamado indica horário diverso na defesa, por se tratar de fato constitutivo do direito. 2. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST, 1a T., RR nº 414995/98, Rel. Ministro Emmanoel Pereira).

16.4 – As audiências trabalhistas

Como regra, as audiências trabalhistas são unas, ou seja, únicas, tanto no rito ordinário (art. 849, CLT), como no rito sumaríssimo (art. 852-C, CLT). Nelas busca-se a tentativa de conciliação e, na impossibilidade, a instrução processual. Todavia, é comum as audiências unas serem divididas em duas: audiência inicial (ou inaugural) e audiência de instrução.

Na audiência inicial busca-se a conciliação das partes. Não havendo acordo recebe-se a defesa (oral ou escrita) e identifica-se como as testemunhas irão comparecer para a audiência de instrução, se espontaneamente ou mediante rol.

Por sua vez, é na audiência de instrução que serão ouvidas as partes e as testemunhas. É na instrução do processo que se tem a oportunidade de produzir as provas.

16.5 – Arquivamento da ação

Quando o reclamante não comparece à audiência una ou inicial, dá-se o arquivamento da ação, dado o suposto desinteresse no litígio, salvo motivo justificado para a ausência.

Uma vez arquivada, o processo será julgado extinto, sem julgamento do mérito, ou seja, nova reclamação poderá ser impetrada (com a mesma causa de pedir e pedido). Contudo, com o advento do Novo Código Civil (art. 202), a interrupção da prescrição somente poderá ocorrer uma vez, ou seja, com o arquivamento da reclamação trabalhista, caso, posteriormente, seja oferecida nova demanda, o prazo prescricional não mais se interromperá.

Se o autor der causa ao arquivamento por duas vezes seguidas, incorrerá na perda do direito de apresentar nova ação por um prazo de 6 meses (art. 732 da CLT).

16.6 – Revelia

Revelia é a ausência de defesa. Não se trata de uma pena, mas de um descaso com a oportunidade de se defender.

Somente a presença do advogado afasta a revelia?

Esse é um questionamento que não se encontra pacificado. De um lado, há aqueles que entendem que sim, afinal, a reclamada enviou o advogado com o propósito de defendê-la.

Porém, a Orientação Jurisprudencial nº 74 do TST encontra-se no sentido contrário: **“Revelia. Ausência da reclamada. Comparecimento do advogado. A reclamada ausente à audiência em que deveria apresentar defesa é revel, ainda que presente seu advogado munido de procuração”.**

Jurisprudência:

“A presença do advogado na audiência inaugural, com a procuração da parte, e a juntada de defesa escrita demonstram o ânimo de defesa, o que afasta a revelia aplicada à parte ausente, mas não a confissão quanto a matéria de fato (TST, RR 96.894/93.2, Vantuil Abdala. Ac. 2a T. 2.621/95).

16.7 – Confissão ficta

Ausência do reclamante na audiência de instrução. Diferentemente da ausência do reclamante na audiência inicial, agora, a sua ausência implica na confissão ficta, ou seja, serão presumidos como verdadeiros os fatos alegados na contestação, salvo se houver provas em contrário no processo.

Ausência da reclamada na audiência de instrução. Do mesmo modo que a ausência do reclamante, será imputada à reclamada a pena de confissão, de tal sorte que os fatos alegados na petição inicial serão presumidos como verdadeiros, salvo se houver provas em sentido contrário no processo.

Em ambos os casos, o juiz deve considerar a confissão presumida, porém, sem deixar de avaliar as demais provas dos autos.

16.8 – Testemunhas

Procedimento Sumaríssimo: Dispõe o § 2º do art. 852-H da CLT, que o número de testemunhas será no máximo de duas para cada parte no procedimento sumaríssimo (dissídio individual cujo valor não exceda a 40 vezes o salário mínimo – art. 852-A).

Procedimento Ordinário: Dispõe o art. 821 da CLT que cada parte poderá indicar no máximo 3 (três) testemunhas, salvo quando se tratar de inquérito, hipótese em que esse número poderá ser elevado a 6 (seis).

Não podem testemunhar a pessoa: incapaz (o demente, o menor, cego ou surdo); impedida (certos parentes e o cônjuge); suspeita (condenada por falso testemunho, inimigo capital, o interessado no litígio).

Jurisprudência

“Não se torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador (TST – Súmula 357).”

“Testemunha que move ação contra a mesma reclamada. Não há suspeição (Orientação Jurisprudencial SDI, TST 77).”

17.0 – PROCURAÇÃO “AD JUDICIA”

Uma vez contratado o advogado, ao mesmo deverá ser outorgado uma procuração “ad judicium”. Esse tipo de procuração é outorgada para o foro, autorizando o procurador a propor ações e a praticar atos judiciais em geral.

17.1 – Modelo de Procuração

PROCURAÇÃO " AD JUDICIA"

Através do presente instrumento particular de mandato, (NOME DO OUTORGANTE), (Nacionalidade), (Profissão), (Estado Civil), portador da Carteira de Identidade nº (xxx), inscrito no CPF sob o nº (xxx), residente e domiciliado à Rua (xxx), nº (xxx), Bairro (xxx), Cidade (xxx), Cep. (xxx), no Estado de (xxx), nomeia e constitui como seu(s) procurador(es) o(s) advogado(s), (NOME(S) DO(S) OUTORGADO(S)), inscrito(s) na Ordem dos Advogados do Brasil sob o(s) n.o(s) (xxx), Seção do Estado (xxx), Subseção (xxx), com escritório profissional situado na Rua (xxx), Bairro (xxx), cidade (xxx), Cep. (xxx), outorgando-lhe(s) amplos poderes, inerentes ao bom e fiel cumprimento deste mandato, bem como para o foro em geral, conforme estabelecido no artigo 38 do Código de Processo Civil, e os especiais para transigir, fazer acordo, firmar compromisso, substabelecer, renunciar, desistir, reconhecer a procedência do pedido, receber intimações, receber e dar quitação, praticar todos atos perante repartições públicas Federais, Estaduais e

Municipais, e órgãos da administração pública direta e indireta, praticar quaisquer atos perante particulares ou empresas privadas, recorrer a quaisquer instâncias e tribunais, podendo atuar em conjunto ou separadamente, dando tudo por bom e valioso, com fim específico para (descrever finalidade, tais como propor Ação de (xxx) em face de (xxx)).

(Local, data e ano).

(Assinatura do Outorgante).

18.0 – Modelo de Carta de Preposição

Pela presente Carta de Preposição, autorizamos o Sr. FULANO DE TAL, nacionalidade, estado civil, profissão, portador da RG nº _____ e da CTPS nº _____, série: _____, residente e domiciliado na Rua do X, nº, bairro, cidade, Estado, a representar a empresa _____, estabelecida na Av. X, nº____, bairro, cidade, Estado, inscrita no CNPJ sob nº _____, na qualidade de preposto perante a _____ Vara do Trabalho, nos autos da reclamação nº _____, a qual tem como reclamante _____, podendo o mesmo transigir, fazer declarações, acordos e composições judiciais, enfim realizar todos os atos visando o fiel cumprimento deste mandato.

_____, _____ de _____ de 20____

Nome da empresa e assinatura do responsável

19.0 – Modelo de Contestação

Em caráter exemplificativo, vejamos, agora, um modelo de contestação elaborado pelo Escritório Online.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR DOUTOR JUIZ PRESIDENTE DA MMª JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO DE _____

PROCESSO Nº _____

_____ AUTO PEÇAS COMÉRCIO E INDÚSTRIA LTDA. empresa estabelecida a Rua _____, São Paulo, por seus advogados que esta subscrevem, nos autos da Reclamatória intentada por A _____, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência e Doutos Juízes Classistas, apresentar sua CONTESTAÇÃO pelas razões de fato e de direito a seguir aduzidas:

I – PRELIMINARMENTE

A Reclamada REQUER caso exista algum indício de “vínculo empregatício”, o que se admite apenas para argumentar, o acolhimento da preliminar ora arguida, a fim de excluir do pleito "sub-judice", em qualquer hipótese, verbas postuladas referentes a tempo anterior a 05.10.88, nos termos do Enunciado nº 308 do E.TST, em consonância com o artigo 7º, inciso XXIX, letra "a" da Novel Constituição Federal.

II - DA CARÊNCIA DA AÇÃO

A Reclamada agui "ab initio", a CARÊNCIA DE AÇÃO pela INEXISTÊNCIA de “VÍNCULO EMPREGATÍCIO” como se passa provar:

Efetivamente o Reclamante prestou seus serviços a Reclamada na qual idade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO - PESSOA JURÍDICA e não na qualidade de empregado, que se quer agora atribuir.

O Reclamante na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO - PESSOA JURÍDICA iniciou seus serviços à reclamada com CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL VERBAL prometendo à Reclamada a entrega da documentação como REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO - PESSOA JURÍDICA, o que ocorreu em __.__._____, conforme faz prova o Contrato Social; a Ficha de Inscrição do Estabelecimento; Cartão do CGC; Ficha de dados cadastrais da Prefeitura; requerimento para registro do contrato social e notas fiscais de prestação de serviços em anexo (docs. 1 usque 51).

Pela presente documentação acostada , verifica-se que o reclamante é um REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, titular de micro empresa denominada “_____ Representações S/C Ltda.-ME”, com o objetivo de representação comercial de produtos nacionais por conta de terceiros, ganhando apenas as comissões nas transações efetuadas.

Durante todo o período em que perdurou a prestação dos serviços por parte do Reclamante à Reclamada, tais serviços eram de REPRESENTAÇÃO COMERCIAL sem qualquer subordinação, sem exclusividade de serviços, correndo os riscos por conta exclusiva do Reclamante.

Assim, não existe, nunca existiu, “VÍNCULO EMPREGATÍCIO” entre Reclamante e Reclamada.

Nestes termos, a Reclamada ver acolhida a sua Preliminar de CARÊNCIA DE AÇÃO por faltar ao Reclamante a CAUSA DE PEDIR, nos termos do artigo 295, Parágrafo Único do C.P.C., nesta analogicamente aplicado.

III - DO MÉRITO

A presente Reclamatória não merece acolhida, como se passa provar:

A alegação do Reclamante de que foi admitido aos préstimos da Reclamada, na função de vendedor-viajante, no mês de Julho de ____ e que não foi registrado, não corresponde a verdade, vez que, o mesmo prestou serviços a Reclamada na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, titular da Micro Empresa denominada "_____ REPRESENTAÇÕES COMERCIAIS S/C LTDA. ME", e não na qualidade de empregado, que se quer agora atribuir.

Quanto ao alegado pelo Reclamante de que percebia mensalmente importância equivalente a 30 salários mínimos provenientes de comissões de vendas, não corresponde à verdade, eis que as notas fiscais de prestação de serviço em anexo provam o contrário.

No tocante ao não recebimento do 13º salários e gozado férias, também não corresponde à verdade, eis que na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, titular da Micro Empresa denominada "_____ REPRESENTAÇÕES COMERCIAIS S/C LTDA. ME", o mesmo não é e, nunca foi empregado celetista, nos termos do artigo 3º da CLT, como se provará em regular Instrução.

IV- INEXISTINDO “VÍNCULO EMPREGTÍCIO”

Entre Reclamante e Reclamada e, sendo a atividade do Reclamante regulamentada pela Lei nº 4.886/65, alterada pela Lei nº 8.420, de 08.05.92, a Reclamada passa a contestar item por item as verbas pedidas pelo Reclamante em sua exordial, a saber:

V - 13º SALÁRIOS E FÉRIAS

Nada é devido ao Reclamante a este título, visto que, o mesmo jamais foi empregado da Reclamada e prestou seus serviços na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA.

Improcedentes são os pedidos constantes dos itens 11.2 e 11.3 da inicial.

VI - REPOUSO SEMANAL RENUMERADO SOBRE AS COMISSÕES DE VENDAS

Nada é devido ao Reclamante a este título, visto que, conforme já frisamos, prestou serviços na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA percebendo somente comissões pelas vendas efetuadas.

Improcedente é o pedido constante do item 11.4 da exordial.

VII - DAS COMISSÕES

A Reclamada impugna o percentual, informado pelo Reclamante, vez que, as comissões pagas eram em torno de 2% para as vendas internas, ou seja, quando a Reclamada vendia na Zona do Representante; 3% e 5%-que dependiam das condições de comercialização através de prazos e descontos extras que o REPRESENTANTE concedia ao Cliente (docs. _____).

VIII - DOS DESCONTOS DE COMISSÕES

Os descontos alegados pelo Reclamante em sua inicial, realmente foram procedidos e de forma Lícita; vez que, foram comissões pagas antecipadamente e que os Clientes não honraram com os pagamentos. A legislação permite o estorno das comissões pagas indevidamente (“cláusula del credere”).

Além dos estornos legais de comissões, a Reclamada procedeu, também, descontos por ter o Reclamante percebido diretamente do Cliente prestações e não proceder a

prestação de contas, conforme faz prova a documentação em anexo - (docs. _____).

Portanto, improcedente o pedido constante do item 11.7 da inicial.

IX - DA RESCISÃO

A alegação do Reclamante de que em data de 28 de janeiro de 1992, considerou o seu Contrato de Trabalho com a Reclamada rescindido indiretamente na forma do artigo 483, alínea "d" da CLT, não corresponde à verdade, visto que prestou seus serviços na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, sob a égide da Lei nº 4.886/65, alterada pela Lei nº 8.420/92.

Por outro lado, o que ocorreu na realidade foi o seguinte: o Reclamante em data de 28 de janeiro de 1992, de comum acordo, deu por rescindido o Contrato de Representação Comercial Verbal que tinha com a Reclamada, dando-lhe quitação total, conforme faz prova o documento em anexo.

Assim, havendo rescisão de Contrato de Representação Comercial Verbal, não há que falar em rescisão indireta, eis que, as atividades do Reclamante são regulamentadas pelas Leis 886/65, alterada pela Lei 8.420/92 (doc. _____).

X - DO AVISO PRÉVIO

Nada é devido ao Reclamante a este título, visto que, prestou seus serviços à Reclamada na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, sob a égide da Lei nº 4.886/65, alterada pela Lei nº 8.420/92. Por outro lado, “ad argumentandum” caso o Reclamante fosse regido pela Lei Consolidada, não faria jus ao aviso prévio, visto que, pela Declaração assinada pelo Reclamante em data de 28.01.1992, o mesmo teria pedido demissão.

Improcedente o pedido constante - do item 11.1 da inicial.

XI - DA INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Nada é devido ao Reclamante a este título, eis que o mesmo prestou seus serviços a Reclamada na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, sob a égide da Lei 4.886/65, alterada pela Lei n 8.420/92, e não na qualidade de empregado regido pela CLT, como se quer agora, atribuir.

Improcedente o pedido constante do item 11.5 da inicial.

XII - DO FGTS + 40% OU QUANTIA EQUIVALENTE

Nada é devido ao Reclamante a este título, vez que prestou seus serviços na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, sob a égide da Lei 4.886/65, alterada pela Lei n 8.420/92.

Improcedente é o pedido constante do item 11.6 da inicial.

XIII - DEVOLUÇÃO DAS IMPORTÂNCIAS DESCONTADAS INDEVIDAMENTE RELACIONADAS NO ÍTEM 9 DA INICIAL

Nada é devido ao Reclamante conforme comprovado no item DOS DESCONTOS DE COMISSÕES da Contestação;

Improcedente é o pedido constante do item 11.7 da inicial.

XIV - ANOTAÇÃO DA CTPS – RECONHECIMENTO DE VÍNCULO

A pretensão do Reclamante deve ser indeferida, visto que o mesmo prestou serviços a Reclamada na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, titular da micro empresa denominada "_____ REPRESENTAÇÕES COMERCIAIS S/C LTDA. ME", e não na qualidade de empregado regido pela CLT, como se quer, agora, atribuir. Portanto, não há que se falar em reconhecimento do vínculo, bem como, anotação na CTPS.

Improcedente é o pedido constante do item 11.8 da exordial.

XV - DOS HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Não havendo relação empregatícia, não há que se falar em honorários advocatícios. Por outro lado "ad argumentandum tantum", mesmo que o Reclamante tivesse sido contratado pela égide da Lei Consolidada, não seriam devidos honorários advocatícios, vez que o Reclamante não está assistido por advogado do sindicato de sua categoria profissional.

Assim, não tendo o Reclamante preenchido os requisitos do Enunciado nº 219 do E. TST, e da Lei 5.584/70, que regulamentam a concessão de honorários advocatícios nos processos trabalhistas, não há que se falar em pagamento.

XVI - DA REMUNERAÇÃO

A Reclamada impugna a remuneração mencionada pelo Reclamante, visto que o mesmo prestou seus serviços na qualidade de REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO – PESSOA JURÍDICA, percebendo somente comissões sobre as vendas realizadas.

As comissões foram devidamente pagas, tendo o Reclamante dado quitação, conforme faz prova as Notas Fiscais de Prestação de Serviços e Declaração em anexo.

“Ex positis”, a Reclamada espera ver acolhida a sua Preliminar de CARÊNCIA DE AÇÃO, a fim de que o Reclamante seja condenado ao pagamento das custas processuais e demais cominações de estilo.

Protestando por todos os meios de prova em direito admitidos, sem exclusão de nenhum, a Reclamada

P. e E. Deferimento.

__(cidade)__, __ de _____ de _____.

Advogado

(Fonte: Escritório On Line)

.

BIBLIOGRAFIA

Bomfim, B. Calheiros, Silvério dos Santos & Stamato, Cristina Kaway. Dicionário de Decisões Trabalhistas. Rio de Janeiro. Edições Trabalhistas, 28a edição, 1996.

Carrion, Valentim . Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo. Editora Saraiva. 28a edição atualizada por Eduardo Carrion. 2003

Derviche, Victor Rafael. Iniciação à Advocacia Trabalhista (fase de conhecimento). São Paulo. Editora Método, 2004.

Martins, Melchíades Rodrigues. O Preposto e a Representação do Empregador em Juízo Trabalhista e Órgãos Administrativos. São Paulo, LTr, 2001.

Nascimento, Amauri Mascaro. Curso do Direito do Trabalho. São Paulo, Editora Saraiva, 16ª edição, 1999.

Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo, Editora LTr, 29ª edição, 2003.

Oliveira, Francisco Antonio. O Processo na Justiça do Trabalho – Doutrina, Jurisprudência, Enunciados e Súmulas, Editora Revista dos Tribunais, 4a edição, 1999.

Ribeiro, Eraldo Teixeira. Curso de Rotinas Práticas de Direito e de Processo do Trabalho. São Paulo, Editora Síntese, 2a edição, 1999.

OUTRAS FONTES DE PESQUISA:

Site do Tribunal Superior do Trabalho: www.tst.gov.br

Site do Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região: www.trt15.gov.br

Site do Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso: www.trt23.gov.br.

Site do Escritório Online: www.escriptorioonline.com.br

Site do Boletim Jurídico: www.boletimjuridico.com.br

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou de qualquer meio. A violação dos direitos de autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184 do Código Penal.

Todos os Direitos Reservados ao Autor

Consultoria de Legislação online

Consultores altamente qualificados para esclarecer todas as suas dúvidas!
Trabalhista | Previdenciária | Tributária | Contábil | Societária



Os Contabilistas já testaram e aprovaram!

Mais de 100 mil
perguntas respondidas



Acervo de Legislação



Perguntas e Respostas



Tabelas Práticas



Agendas



Moedas



Índices Econômicos



Manuais



Cartilhas

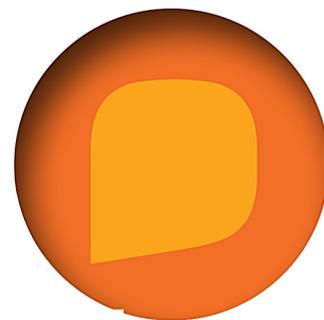


Informativos

Acesse:

www.legalmatic.com.br





Cursos Contmatic

(011) 2942-6720

cursos@contmatic.com.br

www.contmatic.com.br

**A CONTMATIC
APOIA A FUNDAÇÃO
SÉRGIO CONTENTE**

