

Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no RN

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Francisco Lima Lemos
Luiz Antonio Medeiros de Araujo
Auditores Fiscais do Trabalho – SRTE/RN

CONTRATO DE TRABALHO

- Verbal ou escrito
- Duração
 - Prazo indeterminado
 - Regra geral
 - Prazo determinado
 - Contrato de experiência
 - Máximo de 90 dias – permitida uma prorrogação → prazo máximo 90 dias
- Idade mínima para o trabalho: 16 anos, exceto aprendiz: 14
 - Algumas atividades: 18 anos

CARTEIRA DE TRABALHO/REGISTRO

- Prazo anotação – 48 h – mesmo em contrato de experiência - art. 29 CLT
- Entrega mediante recibo - art. 29
- Condições especiais. art. 29 ex: contrato por prazo determinado
- Vedada anotações desabonadoras - § 4º art. 29
- Extravio, inutilização, retenção superior a 48 h – previsão de multas - arts 52 e 53
- Contravenção penal: superior a 5 dias – art. 3º. da Lei 5553/68. Pena: prisão de 1 a 3 meses ou multa
- Registro em Livro próprio - art. 41
- Autenticação - art. 42 foi revogado em 2001, pela Lei nº 10.243
- Recontração – período mínimo 90 dias – fraude contra o FGTS e Seguro desemprego – Portaria 384, de 19/6/1992
- Lei 9029 1995 – proibição de solicitação de atestado gravidez e esterilização

JORNADA DE TRABALHO

- Duração normal
 - 8 horas diárias
 - 44 horas semanais

HORAS EXTRAS

- Máximo de 2 h/dia – acordo escrito ou acordo/convenção coletiva de trabalho
- Remuneração – adicional de 50% sobre o valor da hora normal
 - Exemplo: Salário de R\$ 700,00 → Valor da hora extra:
 - $R\$ 700,00 : 220 \text{ horas} = R\$ 3,18$ (valor da hora normal)
 - $R\$ 3,18 + 50\% \rightarrow R\$ 4,73$
- Compensação (§2º art.59) –
 - acordo individual - horas compensadas dentro da mesma semana
 - negociação coletiva - banco de horas – até 1 ano

OBRIGATORIEDADE DE CONTROLE JORNADA

- Apenas as empresas com mais de 10 empregados tem de ter registro de ponto
 - [ponto_eletronico.pptx](#)

TRABALHO NOTURNO

- Urbano: 20% sobre o valor da hora diurna
 - trabalho realizado entre 22h de um dia e as 5h do dia seguinte. 52m30s
- Proibido para menores de 18 anos
 - Exemplo:
 - R\$ 3,18 (hora normal)
 - $R\$ 3,18 \times 20\% = R\$ 0,64$ (valor do adicional noturno por hora trabalhada)

INTERVALOS

- Intervalo Intra jornada
 - Mais de 6 h – mínimo 1 h e máximo 2 h
 - De 4 a 6 h – intervalo de 15 min
- Os intervalos não são computados na duração normal
- Intervalo entre as jornadas – intervalo mínimo de 11h consecutivas

DESCANSO

- Repouso semanal – 24 h consecutivas – preferencialmente no domingo – 7 dias
- Descanso nos feriados
 - Se o empregado trabalhar no feriado, sem folga compensatória, tem direito de receber pelo dia dobrado
 - Exemplo: R\$ 700,00 : 30 dias = 23,33 (valor normal de um dia) → R\$ 23,33 x 2 = R\$ 46,66 (valor de um dia feriado trabalhado)

- **OJ-SDI1-410 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO A-PÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)**
- Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

FERIADOS NACIONAIS

- 01/01 – Fraternidade universal – Lei 662/49
- 21/04 - Dia de Tiradentes – Lei 1266/50
- 01/05 - Dia do trabalho - Lei 662/49
- 07/09 – Independência do Brasil – Lei 662/49
- 12/10 – Padroeira do Brasil – Lei 6802/80
- 02/11 – Dia de finados – Lei 10607/02
- 15/11 – Proclamação da república - Lei 662/49
- 25/12 - Dia de Natal - Lei 662/49
- Dia de eleições – Lei 1266/50

FERIADOS MUNICIPAIS E ESTADUAIS

● Feriados municipais

● Natal:

- 6ª feira santa – Lei Municipal 1617/67
- Corpus Christi – idem
- 06/01 – Reis Magos – idem
- 21/11 – Padroeira – idem

● Estaduais: Lei estadual 8913/2006 – 3 de outubro – dias dos mártires de Uruaçu e Cunhaú

FÉRIAS

- A cada 12 meses – 1 período de férias
- Faltas – proporção no número de dias de férias:
 - Até 5 faltas: 30 dias
 - 6 a 14 faltas: 24 dias
 - 15 a 23 faltas: 18 dias
 - 24 a 32 faltas: 12 dias

NÃO SE CONSIDERA FALTA

- Previsão do Art. 473 e 131 da CLT
- Até 2 dias consecutivos – falecimento cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica
- Até 3 dias consecutivos – casamento
- 5 dias – nascimento filho
- 1 dia a cada 12 meses – doação sangue
- Até 2 dias consecutivos ou não – alistar eleitor
- Cumprir exigências do serviço militar

NÃO SE CONSIDERA FALTA

- Dia em que realizar prova vestibular – Lei 9471/1997
- Tempo necessário para comparecer em juízo, mesmo que como testemunha
- Acidente de trabalho ou enfermidade atestada
- Justificada pela empresa (não houve desconto)
- Trabalho em eleições: art. 98 - Lei 9.504/97: dobro de dias da convocação – declaração expedida pela Justiça Eleitoral

CONCESSÃO DAS FÉRIAS

- 12 meses subseqüentes à aquisição do direito, de 1 vez
- Comunicação prévia ao empregado – 30 dias
- Época da concessão – a que melhor atenda o interesse do empregador
 - Exceções:
 - familiares – não resultar prejuízo para o serviço
 - menor 18 anos, estudante – férias escolares – obrigação do empregador

Férias

- - 12 meses
 -
 -
- Período aquisitivo Férias simples 12 meses Férias dobradas
- Período concessivo

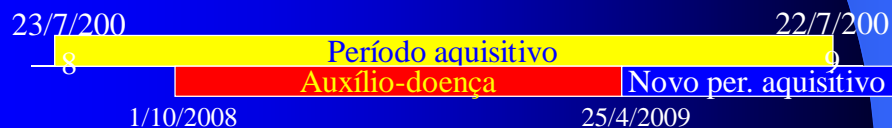
PAGAMENTO DAS FÉRIAS

- 2 dias de antecedência do gozo
- Concessão fora do prazo – pagamento em dobro
- Exemplo:
 - Um empregado vai tirar suas férias de 1 a 30 de abril de 2011. Seu salário é de R\$ 700,00
 - Até o dia 01.03.2011, o empregador tem de avisar ao empregado.
 - Até o dia 30.03, o empregado tem de receber a remuneração das férias (salário + 1/3):
 - $R\$ 700,00 + 233,33 = R\$ 933,33$
 - Até o dia 05.04 o empregado tem de receber o salário de março
 - No retorno das férias, o empregado nada recebe. Só no dia 05.06 é que receberá o salário de maio

- **OJ-SDI1-386 FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)**
- É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

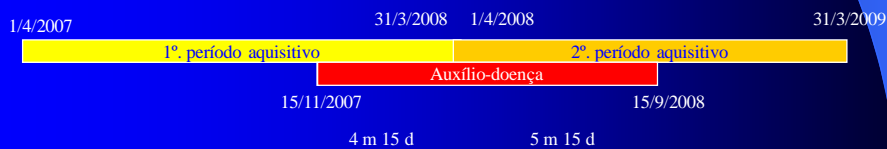
Perda do direito às férias – auxílio-doença

- *Exemplos:*
- 1) *Admissão: 23/7/2008*
- *Auxílio doença: 1º/10/2008 a 25/4/2009 (6 meses e 25 dias)*
- *Período aquisitivo: 23/7/2008 a 22/7/2009 – o empregado perdeu o direito, pois esteve afastado por mais de 6 meses durante o período aquisitivo.*
- *Início de um novo período aquisitivo: 26/4/2009*



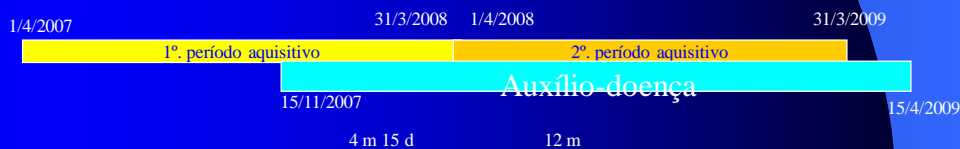
Perda do direito às férias – auxílio-doença

- Exemplos:
- 2) Admissão: 1/4/2007
- Auxílio doença: 15/11/2007 a 15/9/2008 (10 meses)
- Período aquisitivo: 1/4/2007 a 31/3/2008 – o empregado não perde o direito, pois esteve afastado somente 4 meses e 15 dias durante o período aquisitivo.
- Período aquisitivo: 1/4/2008 a 31/3/2009 - o empregado não perde o direito, pois esteve afastado somente 5 meses e 15 dias durante o período aquisitivo.



Perda do direito às férias – auxílio-doença

- Exemplos:
- 3) Admissão: 1/4/2007
- Auxílio doença: 15/11/2007 a 15/4/2009
- Período aquisitivo: 1/4/2007 a 31/3/2008 – o empregado não perde o direito, pois esteve afastado somente 4 meses e 15 dias durante o período aquisitivo. Período concessivo?
- Período aquisitivo: 1/4/2008 a 31/3/2009 - o empregado perde o direito, pois esteve afastado durante todo o período aquisitivo.
- Período aquisitivo: 1/4/2009 a 31/3/2010 - o empregado não perde o direito, pois esteve afastado somente 15 dias.



REMUNERAÇÃO

- Prazo: até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido. O sábado é considerado dia útil
- Piso da categoria – convenção coletiva
- Pagamento contra recibo
- Exemplo:
 - O salário do mês de março de 2010 tem de ser pago até o dia 07/05/2010

ABRIL / 2010

D	S	T	Q	Q	S	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Feriado

FGTS

- Alíquota de 8% sobre remuneração do empregado, paga ou devida
- Prazo: até o dia 7 do mês seguinte
- Saques:
 - Rescisão sem justa causa
 - Término de contrato
 - Doença grave
 - Aposentadoria
 - Quitação de casa própria
 - 3 anos fora do sistema do FGTS
 - Não gera direito ao saque: pedido de demissão e justa causa

- **O depósito do FGTS é também obrigatório:**
 - serviço militar obrigatório;
 - primeiros 15 dias de licença para tratamento de saúde;
 - licença por acidente de trabalho;
 - licença-maternidade e licença-paternidade;
 - gozo de férias;
 - exercício, pelo empregado, de cargo de confiança imediata do empregador;
 - demais casos de ausências remuneradas.

FGTS x acordo judicial

- **Precedente administrativo 101**
- FGTS. LEVANTAMENTO DE DÉBITO. ACORDOS JUDICIAIS. NÃO EXCLUSÃO DO DÉBITO. APLICAÇÃO DA IN 84/2010. NOTIFICAÇÕES DE DÉBITO LAVRADAS NA VIGÊNCIA DA IN 25/2001. (Incluído pelo Ato Declaratório n.º 12, de 10 de 08 de 2011)
- 1 - Os débitos de FGTS acordados judicialmente em ação na qual a União e a CAIXA não foram chamadas para se manifestarem, não devem ser excluídos das NFGC/NFRC lavradas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, pois seus atos não são alcançados pelos limites da coisa julgada feita pela sentença que homologou o acordo.
-
- REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 472 do CPC; Art. 15, 25 e 26 da Lei n.º 8.036, de maio de 1990. Art. 2º, parágrafo único, XIII, da Lei n.º 9.784, de janeiro de 1.999 e Art. 34 da IN n.º 25, de dezembro de 2001.

13º SALÁRIO

- Pagamento em 2 parcelas
- 1ª parcela – entre os meses de fevereiro e novembro
- 2ª parcela – até o dia 20 de dezembro
- Salário variável – média do ano

AVISO PRÉVIO

- **LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011 - DOU 13/10/2011**
- Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.
- **A P R E S I D E N T A D A R E P Ú B L I C A**
- Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:
- Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.
- Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.
- Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

AVISO PRÉVIO

- **Questões:**
 - Vale para o aviso prévio dado pelo empregado?
 - Opção de redução de 2 horas ou 7 dias corridos
 - Forma de contagem de 1 ano
 - Aviso prévio em andamento
 - Baixa na CTPS
 - Informação no TRCT, RAIS, CAGED, GRRF
 - Empregado doméstico

Estabilidades no emprego

- **Gestante**
 - Súm. Nº 244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA
 - I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).
 - II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.
 - III - Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.
- **Cipeiro eleito pelos empregados**
 - Súm. Nº 339 CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988
 - I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.
 - II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

Estabilidades no emprego

- **Dirigente sindical (Sum. 369 e 379)**
 - Súm. Nº 369 DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA
 - I - É indispensável a comunicação, pela entidade sindical, ao empregador, na forma do § 5º do art. 543 da CLT.
 - II - O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi re-cepçionado pela Constituição Federal de 1988.
 - III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.
 - IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.
 - V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.
 - Nº 379 DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE
 - O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT.
- **Comissão de conciliação prévia – art. 625 b, 2º**
- **Acidente de trabalho – Lei 8213/91 – art. 118 – Sum. 378**
 - Pressupostos:
 - afastamento superior a 15 dias
 - percepção do auxílio-doença acidentário
 - Exceção: se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

RAIS – Lei 7998/90

- **Quem deve declarar:**
 - Todo empregador, orgão público etc
- **Quem deve ser declarado:**
 - Empregados, servidores estatutários, aprendizes etc
- **Modo de informar:**
 - Programa GDRAIS
- **Prazo: definido anualmente**

ERROS MAIS FREQUENTES

- Duplicidade de PIS
- Remuneração no mês da rescisão
 - Exemplo: empregado admitido no dia 2/1/2008 e dispensado no dia 3/10/2008, com salário de R\$ 800,00. Na rescisão, recebeu:
 - Aviso prévio indenizado R\$ 800,00
 - 13º. Salário proporcional R\$ 666,67
 - 13º. Salário indenizado R\$ 66,67
 - Férias proporcionais R\$ 733,33
 - 1/3 de férias R\$ 244,44
 - Saldo de salários R\$ 80,00
 - Horas extras (banco de horas) R\$ 256,69
 - 11,23 do mês atual
 - 245,46 meses anteriores

ERROS MAIS FREQUENTES

	ERRADO			CORRETO		
	VALOR	QTD.DIAS	SM	QTD. SM	VALOR	QTD. SM
jan/08	800,00	30	380,00	2,11	800,00	2,11
fev/08	800,00	30	380,00	2,11	800,00	2,11
mar/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
abr/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
mai/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
jun/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
jul/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
ago/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
set/08	800,00	30	415,00	1,93	800,00	1,93
out/08	336,69	3	415,00	8,11	91,23	2,20
nov/08						
dez/08						
MÉDIA				2,58		1,99

VALORES - RESCISÃO

- Aviso-prévio indenizado
- 13º Salário – Adiantamento
- 13º Salário – Parcela final
- Verbas pagas na rescisão
 - Férias indenizadas
 - Multa rescisória – 20% ou 40% do FGTS
 - Banco de horas
 - Reajuste coletivo
 - Gratificações

PENALIDADES

- Não entrega da RAIS: - Portaria 14 2006
 - R\$ 425,64 + R\$ 106,40 por bimestre de atraso, contados até a data de entrega da RAIS respectiva ou da lavratura do auto de infração, se este ocorrer primeiro
 - Se houver auto de infração: acréscimo de: (em relação ao valor máximo da multa – R\$ 42.564,00) – Portaria 668 2009
 - I - De 0% a 2,5% - para empresas com 0 a 25 empregados.
 - II - De 2,6% a 5,0% - para empresas com 26 a 50 empregados.
 - III - De 5,1% a 7,5% - para empresas com 51 a 100 empregados.
 - IV - De 7,6% a 10,0% - para empresas com 101 a 500 empregados.
 - V - De 10,1% a 15,0% - para empresas com mais de 500 empregados.
- Omissão ou erro:
 - R\$ 425,64 + R\$ 26,60 por empregado omitido ou declarado falsa ou inexatamente
- Valores dobrados se o atraso na entrega ou correção do erro ou omissão ultrapassar o último dia do ano de exercício para entrega da RAIS em referência.
- DAREF:
 - Código da receita no DAREF: 2877
 - Código de referência: 3800165790300842-9

ABONO SALARIAL – Lei 7998/90

- Requisitos
 - Ser cadastrado a 5 anos
 - Exemplo: cadastrado em 2007. Ano base 2011 gera o direito.
 - Ter trabalhado, pelo menos 30 dias no ano anterior, para empregador cadastrado no CNPJ (contribuinte do PIS)
 - Ter sido informado corretamente na RAIS
 - Ter recebido, em média, até 2 salários mínimos
- Acerto de RAIS (5 anos):
 - Até 31/10/2008: 3/12/2008
 - Após: exercício seguinte

CAGED – Lei 4923/65

- Importância: Seguro-desemprego, INSS
- Dia 7 do mês subsequente – admissões e dispensas
- Informação por estabelecimento
- Diferença em relação a RAIS: são informados, apenas, os empregados

CAGED – Lei 4923/65

- **Multa:**
 - R\$ 4,47 por empregado, até 30 dias em atraso
 - R\$ 6,70 por empregado, 31 a 60 dias
 - R\$ 13,41 por empregado, acima de 60 dias
 - Sendo por ação fiscal, R\$ 13,41, independentemente do tempo em atraso
- **DARF:**
 - **Código da receita no DARF: 2877**
 - **Código de referência: 3800165790300843-7**

CAGED

- Manter os documentos do CAGED – 36 meses (artigo 1º, parágrafo 2º, da portaria 235, 14/03/2003)

OBRIGADO

luiz.araujo@mte.gov.br

Ministério do Trabalho e Emprego
Secretaria de Inspeção do Trabalho