



GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ
Secretaria da Educação

**ESCOLA ESTADUAL DE
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL - EEEP**
ENSINO MÉDIO INTEGRADO À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

CURSO TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO

GESTÃO DE
DEPARTAMENTO PESSOAL



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Secretaria da Educação

Governador

Cid Ferreira Gomes

Vice Governador

Domingos Gomes de Aguiar Filho

Secretária da Educação

Maria Izolda Cela de Arruda Coelho

Secretário Adjunto

Maurício Holanda Maia

Secretário Executivo

Antônio Idilvan de Lima Alencar

Assessora Institucional do Gabinete da Seduc

Cristiane Carvalho Holanda

Coordenadora da Educação Profissional – SEDUC

Andréa Araújo Rocha

Gestão de Departamento Pessoal

Unidade I

CONCEITOS BÁSICOS

O empregador é aquele que contrata o trabalhador aos seus serviços de forma remunerada.

O empregador é: A empresa.

Colaborador tanto pode ser um funcionário como um sócio da empresa, que tem participação nos resultados financeiros da empresa (lucros ou prejuízos).

A relação de emprego, ou o vínculo empregatício é quando alguém (empregado) presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica (empregador), de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa.

Contrato: É o ato ou efeito de contratar; acordo feito entre duas ou mais pessoas com a obrigação de fazer ou não fazer alguma coisa.

Tipos de Contratos:

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

Da mesma forma, o empregado, na vigência do referido contrato, verificará se se adapta à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está subordinado.

DURAÇÃO: O contrato de experiência não poderá exceder 90 dias.

POR PRAZO DETERMINADO

O contrato de trabalho por prazo determinado é aquele que tem datas de início e término, ou seja, ajustado por certo tempo, contado em dias, semanas ou meses, acordadas antecipadamente entre o empregador e o empregado.

CARACTERÍSTICAS

* O prazo máximo de duração é de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado por mais de uma vez;

* obrigatoriedade da empresa de aguardar 6 (seis) meses entre a data do término deste contrato e um novo contrato por prazo determinado com o mesmo trabalhador.

Por Prazo Indeterminado

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Temporário

Dispõe atender necessidade de substituição de pessoal regular.

CONTRATO DE TRABALHO DO MENOR APRENDIZ

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.

JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do aprendiz é de máximas 6 horas diárias, ficando vedadas prorrogação e a compensação de jornada, podendo chegar ao limite de 8 horas diárias desde que o aprendiz tenha completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

OBRIGATORIEDADE DE CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SESI, SENAI, SENAC, etc.) número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

As frações de unidade, no cálculo da percentagem, darão lugar à admissão de um aprendiz..

FUNÇÕES QUE DEMANDEM FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Para a definição das funções que demandem formação profissional, deverá ser considerada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

PRIORIDADE

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, aos adolescentes entre quatorze e dezoito anos, exceto quando: As atividades práticas da aprendizagem ocorrerem no interior do estabelecimento, sujeitando os aprendizes à insalubridade ou à periculosidade, sem que se possa elidir o risco ou realizá-las integralmente em ambiente simulado;

CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA - QUANDO É OBRIGATÓRIA?

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% por cento dos seus cargo, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

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

Desta forma, conclui-se obrigatória a contratação de pessoas portadoras de deficiência ou beneficiárias reabilitadas, independentemente do tipo de deficiência ou de reabilitação.

De acordo com o Decreto 3.298/1999 considera-se deficiência

toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

ESTAGIÁRIO

No caso dos estagiários, a lei é diferenciada, foram estabelecidas normas e regulamentos específicos, conforme previsto na lei nº 11.788 de 25/09/2008, visto que a situação de um estagiário dentro de uma empresa é diferente dos demais funcionários, pois além de trabalhar, ele está ali pra aprender e assim terminar a sua formação. Devido a isso ele tem vantagens que outros trabalhadores não têm, como por exemplo, permissão para sair mais cedo quando estiverem em período de prova.

O estágio pode ser obrigatório, sendo requisito indispensável para que o aluno possa terminar sua formação, ou não ser obrigatório, sendo assim escolha do aluno ter essas horas acrescidas em seu currículo ou não.

Carga horária do estágio e treinamento profissionalizante

A carga horária de um estagiário também é diferenciada, por exemplo, no caso de estudantes universitários e educação profissional, eles devem trabalhar 30 horas semanais. Se as horas de estágio contarem como requisito na grade curricular, elas podem vir a chegar a 40 horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico da instituição em que o aluno estiver matriculado.

Já no caso de educação especial, ou alunos do ensino fundamental, não se deve ultrapassar às 20 horas semanais. Vale lembrar que nas instituições em que o aluno é obrigado a estagiar como requisito para aprovação, eles são liberados das aulas no horário em que devem trabalhar.

Ao estagiário não é permitido fazer hora extra, a carga horária do mesmo deve ser de 6 horas diárias, e caso haja descumprimento das normas, o estágio pode vir a ser caracterizado como vínculo de emprego. Deixando assim de ser estágio e passando a ser um trabalho como qualquer outro.

TRABALHO AUTÔNOMO

Em outras palavras, é a pessoa física que presta serviços a outra por conta própria, por sua conta em risco. Não possui horário, nem recebe salário, mas sim uma remuneração prevista em contrato. Não se exige como requisito do trabalhador autônomo o diploma de curso superior. Tanto é autônomo o advogado, o médico, o engenheiro, o contador, como o vendedor de tecidos, o vendedor de livros religiosos, vendedor de almoço etc.

TERCEIRIZAÇÃO

A TERCEIRIZAÇÃO CONSISTE NA INTERMEDIÇÃO MÃO-DE-OBRA, NÃO TENDO O EMPREGADO VINCULO EMPREGATICIO COM A EMPRESA TOMADORA DE SEUS SERVIÇOS, E SIM COM A LOCADORA, QUE O CONTRATA, ASSALARIA E DIRIGE SEU TRABALHO O VINCULO JURÍDICO SE ESTABELECE ENTRE AS DUAS EMPRESAS A TOMADORA DOS SERVIÇOS E A LOCADORA.

Unidade II

ROTINAS PARA ADMISSÃO E RESCISÃO DE CONTRATOS DE FUNCIONÁRIOS

ADMISSÃO DO EMPREGADO

É a contratação de um empregado.

Documentos Necessários para Admissão de Funcionários

Carteira de Trabalho

Exame Médico Admissional

Identidade e CPF (Xerox)

Título de Eleitor (Xerox)

Número de Inscrição do PIS (Xerox)

Certificado de Reservista (Masculino) (Xerox)

Registro de Nascimento dos Filhos menores de 14 anos (Xerox)

Carteira de Vacinação ATUALIZADA menores de 6 anos (Xérox)

Declaração frequência escolar em Maio e Novembro de cada ano para maiores de 6 anos;

Registro de Casamento ou Nascimento (se solteiro) (Xerox)

Fotos 3X4

Endereço Completo

Grau de Instrução

Cargo

Salário

Horário de Trabalho

EXAME MÉDICO

O exame médico na admissão é requisito imprescindível e deve ser feito por conta do empregador, uma vez que através dele se verifica a capacidade física ou mental do empregado.

O nome que se dá ao atestado onde diz que o empregado está apto a exercer as funções que lhe foram destinadas é ASO (Atestado de Saúde Ocupacional).

REGISTRO DE EMPREGADOS

O registro de empregados é um dos meios utilizados para comprovação de tempo de serviço perante a Previdência Social, servindo também para provar a vinculação entre empregado e empregador. Atualmente, o registro pode ser feito em livro ou ficha,

bem como através de sistema informatizado.

CTPS

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente:

- Identificação do empregador;
- A data de admissão;
- A remuneração e as condições especiais, se houver.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social tornou-se documento obrigatório para toda pessoa que venha a prestar algum tipo de serviço a outra pessoa, seja na indústria, no comércio, na agricultura, na pecuária ou mesmo de natureza doméstica.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida funcional do trabalhador. Assim, garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS.

Qual a importância da Carteira de Trabalho e Previdência Social?

Para começar a trabalhar, o empregado deve ter a sua CTPS Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Ela é um documento básico e necessário para o empregado, servindo, entre outros, para anotar o contrato, solicitar seguro-desemprego, comprovar tempo para aposentadoria etc.

O empregador que contratar empregado, não pode negar-se a assinar a carteira de trabalho deste. Nem o empregado pode recusar-se à anotação na referida carteira, pois tê-la é um direito-obrigação. As anotações na carteira valem até prova em contrário. Todo o empregado deve conservar, com muito cuidado, a sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O que é SALÁRIO?

Salário é o preço do trabalho - retribuição aos serviços prestados.

Ao ser contratado, o empregado, necessariamente, deverá ter um salário. Para a caracterização do contrato de trabalho, o salário é de fundamental importância. O empregado assume a obrigação de trabalhar, e o empregador assume o dever de pagar.

Em regra, ninguém poderá ganhar menos que o salário-mínimo.

O salário poderá ser acrescido de outros adicionais legais ou contratuais; é o que se chama de remuneração.

O salário, que tem finalidade alimentar, é protegido por lei, sendo que o empregador não poderá reduzi-lo, nem alterar a sua forma de pagamento. O salário também é impenhorável, mas, se houver decisão judicial, o empregador poderá descontar verba alimentar a quem de direito.

Como deve ser feito o pagamento do SALÁRIO?

O pagamento de salário deve ser efetuado até o quinto dia útil do

mês subsequente ao vencido, no local de trabalho, durante ou logo após o expediente. Se o pagamento for em cheque, deverá o empregado ser dispensado, sem qualquer prejuízo, para sacar o seu dinheiro, mesmo que seja no horário de expediente. O pagamento deve ser em moeda corrente. O analfabeto não poderá receber o pagamento através de cheque e deverá colocar a impressão digital no recibo do seu pagamento. O empregado, ao receber o seu salário, deverá assinar recibo que especifique os títulos e verbas correspondentes. Uma via desse recibo deverá ser entregue ao empregado; a outra ficará com o empregador. O empregador poderá fazer alguns descontos autorizados (seguro de vida em grupo, associação atlética etc.) e terá de fazer descontos obrigatórios (INSS, imposto de renda, contribuição sindical etc.) Na constância do contrato, se, por sua culpa, o empregado causar danos ao empregador, o prejuízo poderá ser descontado do salário do primeiro, se autorizado no contrato, pelo empregado. Se o empregado, por dolo (má fé), causar danos, o desconto será possível, independentemente da sua autorização.

O que são horas-extras?

O trabalho é "meio de vida" e, como tal, deve ser exercitado em jornada que possibilite um rendimento com vantagens físicas e psicológicas para o empregado. Em regra, a jornada não poderá ser superior a 44 horas semanais, ou oito horas diárias. Em algumas hipóteses, poderá haver uma redução ou acréscimo, via compensação. Se houver trabalho além da oitava hora diária, o

pagamento da hora-extra deverá ser equivalente ao valor da hora normal, acrescido de, no mínimo 50%, ou adicional superior previsto em Convenção Coletiva de Trabalho ou em Acordo Coletivo. O pagamento habitual das horas-extras integra o salário para todos os fins e efeitos legais. O trabalho é "meio de vida" e, como tal, deve ser exercitado em jornada que possibilite um rendimento com vantagens físicas e psicológicas para o empregado.

O que é Adicional Noturno?

É o pagamento de mais vinte por cento da hora normal ao empregado que seja chamado a trabalhar das 22 horas de um dia até às 5 horas da manhã do dia seguinte. Para fins da jornada noturna, a hora não possui sessenta minutos, mas cinquenta e dois minutos e vinte segundos.

O empregado tem obrigação de trabalhar domingos ou feriados? É o pagamento de mais vinte por cento da hora normal ao empregado que seja chamado a trabalhar das 22 horas de um dia até as 5 horas da manhã do dia seguinte.

O que é repouso semanal remunerado?

É o repouso a que faz jus o empregado que, na semana anterior, não teve falta injustificada ao trabalho. É um dia em que ele não trabalha, mas ganha. Preferencialmente aos domingos.

Em que situações as faltas do empregado são justificadas? O

empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

1. Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou qualquer pessoa que viva sob a dependência econômica do mesmo, desde que declarada tal situação na Carteira Profissional;
2. Até 3 (três) dias consecutivos, por motivo de casamento;
3. Por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
4. Durante todo o período em que estiver a serviço militar. Há casos outros, ainda, como quando o empregado tiver de comparecer em Juízo para prestar depoimento, licença-maternidade, prestar exames vestibulares para ingresso em curso superior etc.

O que todas as pessoas devem saber sobre FÉRIAS:

- A cada 12 (doze) meses de trabalho para o mesmo empregador, o empregado adquire direito a um período de 30 (trinta) dias de férias.
- As férias devem ser gozadas de uma só vez, sendo que, em caso de necessidade, poderão ser fracionadas em dois períodos, não podendo um deles ser inferior a dez dias. Se o empregado for menor de dezoito anos ou maior de cinquenta anos, as férias não poderão ser fracionadas e deverão ser gozadas integralmente.
- As férias devem ser pagas, integralmente, antes do início delas (dois dias antes) e o valor será o da remuneração correspondente acrescida

de um terço.

- Quem define a época de férias é o empregador, mas ele não deve ser arbitrário e terá de acomodar alguns interesses do empregado. Quando, por exemplo, existir membros de uma família trabalhando na mesma empresa - as férias deverão ser concedidas simultaneamente para todos ou, quando o empregado for um estudante menor - aí ele tem direito a conciliar as férias escolares com as férias da empresa.
- Se o empregador não conceder as férias nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo, deverá pagá-las em dobro.
- Dependendo da situação, o empregador poderá conceder férias coletivas a determinados setores ou a todos os empregados. Se tiver de conceder férias coletivas, o empregador deverá comunicar, pelo menos, com 15 (quinze) dias de antecedência, ao sindicato da categoria e à Delegacia do Ministério do Trabalho.
- Existem várias situações que levam o empregado a perder direito às férias, como, por exemplo, quando ele pedir demissão sem ter um ano de serviço (salvo acordo ou convenção coletiva), ficar em licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias etc.

O que é o "Décimo-Terceiro"?

Trata-se de uma gratificação que visa melhorar as condições de vida do empregado na época natalina. Trata-se de uma gratificação que visa melhorar as condições de vida do empregado na época natalina. Corresponde ao valor de um salário integral, se o empregado trabalhar há mais de um ano na empresa, ou será em valor

proporcional ao tempo de serviço. O décimo-terceiro deve ser pago até o dia 20 (vinte) de dezembro, podendo ser fracionado, se o empregado requerer, por escrito, até o dia 31 de janeiro do mesmo ano. Neste caso, ele receberá uma parcela - a metade - quando sair de férias, e a outra metade, até o dia 20 de dezembro.

Quando e como acontece a RESCISÃO CONTRATUAL?

Em regra, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado. Poderá ser por prazo determinado, quando o empregado for contratado em caráter experimental - máximo de noventa dias - ou em situações especiais e que devem ser observadas rigorosamente. Se o contrato for por prazo determinado, o empregado não terá alguns direitos que teria se o contrato fosse por prazo indeterminado, como, por exemplo: aviso-prévio e multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. A rescisão do contrato pelo empregador poderá ser sem ou com justa causa. Para caracterizar a justa causa, é necessário, de forma comprovada, que o empregado tenha cometido uma falta grave que impossibilite a manutenção do vínculo empregatício. Se o empregado for dispensado sem justa causa, terá direito às seguintes verbas: aviso-prévio, décimo-terceiro, férias com o terço constitucional, multa do FGTS. Poderá movimentar a conta vinculada do FGTS perante a Caixa Econômica Federal e, se for o caso, também requererá o benefício do seguro-desemprego. Se for demitido por justa causa, ele só receberá os dias trabalhados e as férias vencidas. A rescisão também poderá ser por vontade do empregado, isto é, quando ele não quiser mais trabalhar. Neste caso, ele dará o

aviso ao empregador e receberá o décimo-terceiro e as férias, se vencidas. Não poderá, contudo, movimentar a conta vinculada do FGTS e não usufruirá seguro-desemprego. Há casos em que o empregado poderá rescindir o contrato de trabalho por justa causa, também chamada de rescisão indireta, quando, por exemplo, o empregador exigir-lhe serviços superiores à sua capacidade produtiva, for maltratado por superiores hierárquicos etc. Neste caso, terá os mesmos direitos que teria na rescisão sem justa causa por iniciativa do empregador. É bom lembrar que o aviso-prévio é recíproco e deve ser efetuado com a antecedência de, no mínimo, trinta (30) dias, isto é, a parte que deseja rescindir o contrato deverá avisar a outra com, pelo menos, trinta dias de antecedência. Ao encerrar o contrato de trabalho, deverá o empregador preencher o "Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho", no qual se especificarão os títulos e verbas rescisórias e se anotarão outras providências do seu interesse. Se o empregado tiver mais de um ano de serviço na mesma empresa, deverá a rescisão ser homologada perante o sindicato da categoria. Se não houver sindicato, a homologação deverá ser feita junto à autoridade do Ministério do Trabalho, perante o promotor de justiça, ou perante um defensor público, ou ainda perante o juiz de paz. A homologação deverá ser efetuada dentro de um prazo, sob pena de o empregador - se a culpa pela demora foi dele - pagar uma multa equivalente a um salário em favor do empregado. Se o aviso-prévio foi indenizado, o pagamento deverá ser feito no prazo de dez dias contados da notificação da dispensa; se o aviso foi trabalhado, o pagamento terá de ser feito no primeiro dia útil após o término do aviso.

Rescisão de contrato significa anulação ou cancelamento do contrato por algum motivo específico. A rescisão do contrato ocorre geralmente quando há uma lesão contratual, ou seja, quando há o descumprimento de alguma cláusula pelas partes envolvidas.

Dependendo do contrato, é possível fazer a rescisão a qualquer momento. O importante é ter atenção às cláusulas que apresentam as condições para rescisão. Por exemplo, a rescisão de um contrato entre fornecedor e consumidor apenas exige a apresentação formal de um documento por escrito.

Já na rescisão de contratos trabalhistas é obrigatório que haja um aviso prévio de quem pretende rescindir, ou empregado ou empregador. O Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) é um modelo de documento obrigatório para a empresa onde constam todos os valores a receber garantidos por lei ao trabalhador, bem como os devidos descontos.

O Trabalho da Mulher e do Menor

Quais os direitos da MULHER NO TRABALHO

- A mulher empregada goza de algumas regras de proteção à sua condição de trabalhadora; tanto, que a gestante terá direito a estabilidade (não poderá ser demitida, salvo falta grave ou contrato por prazo determinado), desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, desde que informe ao empregador; ela tem direito a licença - maternidade (cento e vinte dias a partir do oitavo

mês de gestação).

•Até o filho completar seis meses, a mulher terá direito a dois descansos de meia hora cada um, por dia, para amamentar a criança. A empresa deverá oferecer creche ou fazer convênios com estabelecimentos similares, se tiver, pelo menos, trinta mulheres com mais de dezesseis anos, permitindo, assim, que os filhos das empregadas sejam bem assistidos.

Quando e como é permitido o TRABALHO DO MENOR?

Salvo na condição de aprendiz, é proibido o trabalho para menor de 14 Em atividades nocivas à saúde, é proibido o trabalho do menor de 18 anos. O menor trabalhador tem direito de assinar o seu recibo de pagamento, mas não poderá assinar, sem assistência do responsável, o pedido de demissão e o termo de quitação do contrato Contra o menor de dezoito anos não correrá prescrição.

Lembretes Importantes ao Trabalhador

1. O empregado poderá ingressar na Justiça do Trabalho para buscar o que entender de direito, em até dois anos contados do desligamento.
2. Independente do tempo de serviço do empregado numa empresa, ele só terá direito a créditos trabalhistas dos últimos

cinco anos. O prazo máximo para buscar esses direitos na justiça é de 2 anos.

3. O empregado que não tiver condições financeiras, poderá procurar seu sindicato ou dirigir-se, pessoalmente, à Junta de Conciliação e Julgamento com jurisdição no local da prestação de serviços e reclamar pessoalmente.
4. Mas, para ressalva de direitos, é sempre recomendável procurar um advogado.
5. O empregado poderá acompanhar, mensalmente, o seu crédito em conta vinculada do FGTS. O valor que a empresa deve depositar tem de ser especificado no recibo de pagamento.
6. O empregado deve preocupar-se com sua saúde. A CIPA Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - colabora com os empregados em diversas atividades preventivas.

Previdência Social

O que é a Previdência Social?

É uma entidade pública destinada a amparar a população, por motivo de velhice, doença, acidente de trabalho, tempo de serviço, tendo como base um sistema de seguro obrigatório.

Como é mantida a PREVIDÊNCIA SOCIAL?

Pelas contribuições dos empregados, empregadores e pelo próprio Governo.

Quem administra a PREVIDÊNCIA SOCIAL no Brasil?

É o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS - e o Ministério da Previdência e Assistência Social, através da Lei nº 8.213/91, e do Decreto nº 2.172/97 e Lei nº 8.212/91, e do Decreto nº 2.173/97.

Qual a finalidade da PREVIDÊNCIA SOCIAL?

Garantir aos seus segurados, sob forma de benefícios e serviços, os meios indispensáveis a sua manutenção, quando na inatividade, por motivo de velhice, incapacidade para o trabalho, ou após o cumprimento do tempo de serviço estabelecido em lei.

Quais são os tipos de prestações beneficiárias aos segurados?

•Auxílio-doença

Devido ao segurado que, após a carência de 12 (doze) contribuições, em caso de doença comum e isento, quando for originária de um acidente, ficar incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias, num valor correspondente a 91% do salário benefício, desde que não seja inferior ao salário-mínimo.

•Aposentadoria por invalidez

Devida ao segurado que, após cumprida a carência - 12 contribuições em caso de doença comum, e isento quando a incapacidade for originária de um acidente de qualquer natureza e causa - ficar incapacitado para o trabalho por mais de 15 (quinze) dias. O segurado receberá, então, um valor correspondente a 100% do salário benefício que não poderá ser inferior a um salário-mínimo.

Como deve proceder o segurado para fazer jus a essa aposentadoria?

•Deve submeter-se à perícia médica do INSS, que expedirá laudo atestando a sua incapacidade definitiva para o trabalho, desde que não tenha condições de submeter-se a programa de reabilitação e reeducação profissional que lhe permita a realização de atividade capaz de lhe garantir sua subsistência. Se o segurado necessitar da presença de uma outra pessoa, em virtude da sua incapacidade, esta incapacidade relacionada na invalidez, prevista no Decreto respectivo, receberá um valor de mais 25% do salário-benefício, mesmo que o referido valor ultrapasse o teto do salário de contribuição ao INSS.

•Aposentadoria por idade

É devida ao segurado do sexo feminino com 60 anos, e, masculino, com 65, quando este exercer trabalho urbano. Se for

comprovada a atividade trabalhadora rural, a idade será reduzida em 5 anos, tendo de cumprir, entretanto, a carência de 180 (cento e oitenta) contribuições mensais. Se o segurado ingressou na PREVIDÊNCIA SOCIAL antes de julho de 1991, terá de observar a tabela de carência exigida para a época do ingresso do pedido de benefício.

- O valor da aposentadoria por idade é correspondente a 70% do salário-benefício, podendo ser acrescido em mais de 1% para cada grupo de 12 (doze) contribuições mensais que não poderão ultrapassar a 100%. Este benefício não pode ser inferior ao salário-mínimo.

•Aposentadoria por tempo de serviço

É devida, após 180 (cento e oitenta) contribuições mensais, aos 30 (trinta) anos de serviço. O valor do benefício será de:

70% do salário-benefício para o homem.

100% do salário-benefício para a mulher.

- A aposentadoria do segurado do sexo masculino, requerida depois de mais de 30 anos de serviço, tem o seu valor acrescido de 6% do salário-benefício para cada grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de 100% aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, e a mulher, aos 25 anos, com 70% e mais 1% ao ano, até completar 30 anos com o percentual de 100%.

- Aposentadoria especial - é devida ao segurado que, contando, no

mínimo, 180 contribuições, trabalhou durante 15, 20 ou 25 anos, pelo menos, conforme a atividade profissional para esse efeito considerado perigoso, insalubre ou penoso, desde que comprovado através do atestado fornecido pelo laudo técnico pericial. Após a aposentadoria especial, o segurado não poderá continuar a exercer atividades especiais. Receberá 100% do salário-benefício.

O que é Abono Anual?

É a manutenção do salário da segurada (empregada), inclusive a doméstica, durante 120 dias, podendo ser 4 semanas antes, e 12 semanas depois do parto.

Quais os serviços a que os beneficiários têm direito?

- Assistência médica, farmacêutica, odontológica;
- Assistência complementar;
- Assistência reeducativa e de readaptação profissional.

Outras prestações:

- Prestação por acidente do trabalho;
- Pensão;
- Auxílio-reclusão.

Quem tem direito a prestações por acidente de trabalho?

As prestações por acidente de trabalho são devidas ao segurado empregado (exceto ao doméstico), ou avulso, segurado especial, e ao presidiário que exerce trabalho remunerado, quando sofre acidente de trabalho e é considerado incapaz para o exercício de suas atividades. Também são considerados acidentes de trabalho a doença profissional e a doença do trabalho que o segurado adquirir, em consequência da realização da atividade laboral, ou em condições do trabalho. Não há carência, e é considerado a partir da data pericial promovida pelo INSS.

Para o segurado, o Auxílio-Doença por acidente de trabalho, empregado e trabalhador avulso, inicia-se a partir do 16º dia seguinte ao do afastamento dos serviços pelo acidente até a ALTA pela perícia médica (Cabe à empresa a remuneração do dia do acidente até os 15 dias seguintes); aos outros segurados, autônomo, empregador etc. Se o afastamento do trabalhador for imediato, conta-se do início do tratamento médico.

O valor da renda mensal é de 91% do salário de benefício do segurado, apurado no período de 36 meses anteriores ao requerimento.

Quando o segurado tem direito ao Auxílio-Acidente por acidente? Dá-se quando a perícia médica concluir que o segurado é incapaz de retornar à atividade que exercia antes do acidente, podendo trabalhar em outra função. É isento de carência. Os pagamentos serão concedidos como indenização.

O auxílio-acidente inicia-se no encerramento do auxílio-doença.

O valor do benefício é de 50% do valor do salário-benefício.

Se o segurado, em gozo do auxílio-acidente, vier a falecer, em consequência do mesmo acidente ou de outro, o valor desse benefício será somado ao da pensão devida a seus dependentes. Se a morte não for decorrente de acidente de trabalho, será somada à pensão apenas metade do valor desse benefício.

O que é aposentadoria por invalidez motivada por acidente de trabalho?

É devida quando a perícia médica concluir que o segurado, em consequência do acidente de trabalho, é incapaz total ou parcialmente para o exercício de qualquer atividade que garanta sua subsistência. Não há carência. A aposentadoria por invalidez, decorrente de acidente de trabalho, inicia-se:

- Na data da conclusão médico-pericial. Se a incapacidade total e definitiva para o trabalho for reconhecida logo após o acidente, a aposentadoria por invalidez será concedida a partir da data que devesse ter início o auxílio-doença acidentário.
- O valor do benefício é de 100% do salário de contribuição do dia do acidente ou do salário-benefício, se mais vantajoso.
- Se o segurado necessitar de assistência permanente de outra pessoa, a critério da perícia médica, o valor da aposentadoria por invalidez será aumentado em 25%.

Benefícios devidos aos dependentes:

Pensão comum ou por acidente de trabalho

A quem é devida?

Aos dependentes do segurado, quando este morrer, seja por morte comum ou em consequência de acidente de trabalho. Não há carência.

A pensão é devida desde a data da morte do segurado.

A morte presumida do segurado deve ser declarada judicialmente, e, após 6 meses de ausência, para, após requerimento, ser concedida como pensão provisória. Com o reaparecimento do segurado, o benefício será suspenso. Se o desaparecimento tiver sido de má fé, os valores recebidos terão de ser devolvidos ao INSS, incorrendo ainda a penalidades criminais.

O valor do benefício é de 100% do valor da aposentadoria, qualquer que seja o número de dependentes, não podendo ser inferior ao salário-mínimo estabelecido pela política salarial do Governo Federal.

O que é Auxílio- Reclusão?

É o auxílio devido aos dependentes do segurado que se encontra recolhido em presídio, desde que este não receba valores salariais ou de benefícios previdenciários. Serão concedidos nas mesmas condições do benefício de pensão.

Quando se dá o encerramento dos benefícios?

O falecimento do beneficiário deverá ser comunicado ao posto do INSS, através de Certidão de Óbito.

Os resíduos de benefícios serão pagos juntamente com a pensão. Inexistindo beneficiários habilitados à pensão, esta será paga aos herdeiros ou sucessores.

PIS (Programa de Integração Social)

O que é:

O PIS é um programa criado pelo Governo Federal, que tem a finalidade de promover a integração do empregado na vida e no desenvolvimento das empresas, viabilizando melhor distribuição da renda nacional.

A quem se destina

Ao empregador do setor privado, a quem cabe providenciar o cadastramento do trabalhador admitido e que não comprove estar inscrito no PIS - Programa de Integração Social ou no PASEP - Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público.

Como funciona

O cadastramento no PIS é feito pelo empregador, na primeira admissão do trabalhador, por meio do formulário DCN – Documento de Cadastramento do NIS, que pode ser impresso na página de documentos para download. Depois disso, o empregado recebe um cartão contendo o seu número de inscrição. Esse documento permite a consulta e saques dos benefícios sociais a que o trabalhador tem direito, como FGTS e Seguro-Desemprego, por exemplo.

Abono Salarial:

É um benefício constitucional no valor de um salário mínimo, assegurado ao trabalhador cadastrado no PIS/PASEP, que preencher as condições legais para o seu recebimento, quais sejam:

- Estar cadastrado no PIS/PASEP há pelo menos cinco anos;
- Ter recebido de empregadores contribuintes do PIS/PASEP, remuneração mensal de até dois salários mínimos médios durante o ano-base que for considerado para a atribuição do benefício;
- Ter exercido atividade remunerada, durante pelo menos 30 dias, consecutivos ou não, no ano-base considerado para apuração;
- Ter seus dados informados corretamente na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

No ato da admissão de qualquer empregado, dele exigirá o

empregador a apresentação da prova de quitação da contribuição sindical. Caso o empregado não comprove, seja através da anotação na CTPS, seja através de guia de recolhimento ou de declaração do próprio sindicato, o empregador deverá efetuar o desconto.

*(Utilize o modelo abaixo para fazer seu currículo.
Não esqueça de utilizar as dicas!!)*

SEU NOME

Dados Pessoais

Telefone:
E-mail:
Endereço:

Perfil Profissional

Formação ou Escolaridade

Histórico profissional

Empresa:
Cargo:
Período:
Atividades:

Empresa:
Cargo:
Período:
Atividades:

Cursos

Conhecimentos

CURRICULUM VITAE

O currículo é a porta de entrada para qualquer processo seletivo. Veja como reunir as informações de forma mais assertiva possível:

1º passo: Dados Pessoais.

Comece seu currículo com seus dados pessoais, coloque seu nome, telefone (com DDD), e-mail e endereço, no mínimo. Não é obrigatório, a não ser que a empresa solicite colocar CPF, RG, data de nascimento e estado civil.

2º passo: Perfil Profissional.

Esta é a mais importante etapa do currículo. É o momento de escrever, em torno de 5 linhas, um resumo de suas experiências, formação, objetivo profissional e possíveis incoerências. Se o currículo tiver essa etapa, será o primeiro local que o recrutador irá ler. Por exemplo, se você for de uma cidade e estiver concorrendo a uma vaga em outro local, ou se tiver experiências somente em uma área específica e tiver concorrendo a outra área, explique isso neste espaço. Por exemplo: Estudante de Psicologia, atualmente reside em SP e possui experiência de um ano na área clínica. Hoje procura oportunidade na área de Recursos Humanos em Belo Horizonte. Observem que o “Perfil profissional” foi escrito em terceira pessoa.

3° Passo: Escolaridade.

Se for um candidato de 2° grau, coloque a escola e o ano em que estiver cursando. Se for um candidato do ensino superior, torna-se desnecessário escrever sobre o 1° ou 2° graus. Foque na graduação, dizendo o nome da Instituição, nome do curso, data de início e fim ou previsão de conclusão se ainda estiver cursando. Utilize as mesmas dicas para Pós-graduação, Mestrado ou até outras graduações e não deixe de especificar se o curso está concluído ou em andamento.

4° passo: Experiência Profissional.

Momento de descrever suas experiências, diga a Empresa, Cargo, Período (data de início e fim) e Atividade. Dizer o cargo é muito importante, porém não deve se limitar a ele. Nomenclaturas para as funções podem variar muito de empresa para empresa, por isso a importância do campo Atividade, será o momento de descrever o que fazia em cada experiência, dizendo suas responsabilidades e rotina de trabalho. Também é preciso colocar data de início e fim, e não coloque apenas o ano, os meses são fundamentais. Um candidato que coloca: de 2009 a 2010, pode se referir de um mês a dois anos de experiência e isso fará muita diferença. Experiências curriculares e estágios também devem ser colocados, principalmente se não houver experiências profissionais para descrever ou citar. Porém experiências antigas e que não possuem relação com a vaga pretendida, não precisam ser descritas.

5º passo: Formação Complementar.

Momento de falar sobre cursos menores, de curta duração. Escreva a instituição, carga horária e ano de realização. Línguas também podem ser descritas neste espaço ou podem criar um tópico a parte para Idiomas. Diga o nível, por exemplo, Básico, Intermediário ou Avançado. Coloque em qual instituição fez seu curso de idioma e há quanto tempo estuda aquela língua.

6º e último passo: Conhecimentos complementares. Descreva seus conhecimentos em informática e o nível de seu conhecimento, além de outros que julgar relevantes.

Por fim, vamos a algumas dicas gerais:

- Tente não ultrapassar duas páginas de currículo. É garantido que o recrutador não irá ler o currículo inteiro se este for muito longo;
- Erros de português são inaceitáveis. Cuidado com a escrita;
- Não diga características pessoais como: Sou dinâmico, aprendo rápido, bom relacionamento interpessoal. Qualquer candidato pode dizer isso, o momento da entrevista ou de uma possível dinâmica, será o momento de demonstrar suas habilidades comportamentais e pessoais e não no currículo;
- Cuidado com a organização. Deixe as informações fáceis de serem encontradas. Separe os títulos com Negrito ou Caixa alta;
- Escreva o suficiente, sem enrolar. Foque naquilo que deve ser dito;
- Ao enviar o currículo, diga no assunto do e-mail o nome da vaga

para qual deseja se candidatar isso ajudará o trabalho do recrutador;

- E a mais importante de todas as dicas: Não minta, seja sincero e coerente em seu currículo!

E se você for convidado para continuar no processo seletivo após o envio de seu currículo, você já está na frente de muitos candidatos! Aí é só caprichar na entrevista!

Unidade III

JORNADA DE TRABALHO

No Brasil, a jornada de trabalho é regulamentada pela Constituição Federal em seu art. 7º XIII e a CLT art. 58, não pode ultrapassar 8 horas diárias (salvo exceção que veremos a diante): "Art. 4º Considera-se como tempo de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando suas ordens, salvo disposição especial expressamente consignada." É, também, considerada como jornada o período em que o empregado está a disposição do empregador, mesmo que em sua residência (conforme veremos a seguir).

Não é computada na jornada de trabalho o período de repouso e refeição (art. 71 §2º da CLT) e o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho, salvo local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução.

A doutrina distingue jornada de trabalho e horário de trabalho.

Aquela é o tempo em que o empregado esteja à disposição de seu empregador aguardando ou executando ordens. Este inclui o intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Portanto, o horário representa os marcos de início e fim de um dia de trabalho, mas na jornada só se computa o efetivo tempo de trabalho.

Regime de tempo parcial

Considera-se jornada de trabalho o regime de tempo parcial cuja jornada semanal não ultrapasse 25h00 (art.58-A), sendo vedada a prestação de horas extras (art. 59 §4º).

O salário pago aos empregados que trabalham em regime de tempo parcial deve ser proporcional ao salário do empregado que trabalha em regime de tempo integral (art. 58-A §1º).

Ademais, as férias a que tem direito o trabalhador nesse regime segue regra diferenciada de acordo com o que prevê a CLT(art. 130-A) MP 2164/2001, senão vejamos:

18 (dezoito) dias, para a jornada semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

16 (dezesesseis) dias, para a jornada semanal superior a 20 (vinte horas), até 22 (vinte e duas) horas;

14 (quatorze) dias, para a jornada semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

12 (doze) dias, para a jornada semanal superior a 10 (dez) horas,

até 15 (quinze) horas;

10 (dez) dias, para a jornada semanal superior a 05 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

08 (oito) dias, para a jornada semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

O décimo terceiro salário desse regime é proporcional as horas trabalhadas e as vantagens percebidas pelo profissional, considerando-se para efeito de pagamento a sua remuneração mais alta, em caso de mudança de horas prestadas por semana.

Jornada em turnos ininterruptos

Turno ininterrupto de trabalho é aquele que o empregado, durante determinado período, trabalha em constante revezamento. O que caracteriza o turno não é o trabalho contínuo em um dia, mas sim o constante revezamento de horário do empregado. Portanto, um empregado que esteja a cada turno em horário diferente, com enorme desgaste para sua saúde.

Para estes casos, muito usado em empresas que tenham atividades que necessite de operações nas 24 horas do dia, como por exemplo caldeiras, fornos de queima e forno de fundição, a Constituição Federal limitou a jornada em, no máximo 06h00 por dia (art. 7º XIV), salvo negociação coletiva, ou seja, alteração do horário com a interferência do sindicato da categoria do empregado.

Horas in itinere

Nos locais de difícil acesso, ou não servido por serviço público de transporte o empregador que fornecer a condução já é considerada como jornada de trabalho. Não basta a precariedade do serviço público prestado, é exegese do artigo o não fornecimento de transporte público. Ocorre nos casos onde o local de trabalho é afastado das cidades, por exemplo minerações, limpeza e manutenção de estradas. Considera-se como tempo de serviço normal do empregado o período despendido pelo trabalhador no deslocamento, ida e volta, para o local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador (Súmula nº 90 do TST).

Art. 58 da CLT.

Extensão das 8 horas diárias

A duração normal do trabalho pode ser acrescida de, no máximo 02h00, desde que previamente acordado por escrito com empregado ou mediante acordo coletivo (art. 59 da CLT), esta extensão da jornada é também chamada de horas extras.

Este acréscimo de jornada deve ser remunerada em, no mínimo 50% (art 7º XVI da CF) em relação ao horário normal.

Banco de horas

Desde que firmado acordo coletivo de trabalho, podem as horas extras serem dispensadas do pagamento adicional se compensadas pelo período correspondente em outro dia, e desde que não ultrapasse o período de 1 ano. É o chamado banco de horas, onde o empregado trabalha algumas horas a mais e folga o período correspondente.

O banco de horas não pode ultrapassar a duração de uma semana de trabalho, e nem pode o empregado trabalhar mais que 10h diárias.

No caso de rescisão do contrato de trabalho, havendo saldo positivo de banco de horas não compensadas, estas horas devem ser pagas com o adicional de, no mínimo 50% sobre o salário no mês da rescisão. Havendo saldo negativo a empresa não pode descontar as horas faltantes por falta de dispositivo legal.

Horas de sobreaviso

É o período que o empregado, mesmo que fora do local de trabalho, fica avisado previamente que a qualquer momento pode ser chamado para algum trabalho, por exemplo como ocorre com os eletricitistas. Estas horas de sobreaviso não integram o adicional de periculosidade, por não estar sujeito a condições de perigo.

A remuneração, neste período deve ser de, no mínimo 1/3 do período normal de trabalho.

Não caracteriza-se horas de sobreaviso a utilização de celular da empresa, a exigência é o estado de alerta do empregado e a limitação do seu tempo.

Com a nova redação da Súmula 428 do TST (Tribunal Superior do Trabalho), considera-se que se encontra em regime de sobreaviso o empregado que, submetido ao controle patronal por meio de aparelhos como telefone celular, permanece em regime de plantão aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

"Súmula nº 428 do TST SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012:

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso."

Unidade IV

FOLHA DE PAGAMENTO

Folha de pagamento é o nome dado a uma lista mensal, semanal ou diária da remuneração paga aos trabalhadores de uma instituição. Toda empresa no Brasil tem a obrigação legal de prepará-la, contendo: o nome dos funcionários, a indicação do cargo; a divisão dos funcionários por categoria de contribuição à previdência: segurado empregado, trabalhador avulso ou contribuinte individual; o nome das funcionárias em gozo de salário-maternidade; as partes integrantes e não integrantes da remuneração e os descontos legais; e o número de quotas de salário-família de cada empregado segurado ou trabalhador avulso.¹

Trata-se de um conjunto de procedimentos trabalhistas efetuado pela empresa para fazer o pagamento ao empregado.

Importância da Folha de Pagamento

Em uma empresa, folha de pagamento é a soma de todos os registros financeiros: vencimentos, salários, bônus e descontos.

Em contabilidade, folha de pagamento refere-se ao montante pago aos empregados para serviços prestados durante um determinado período de tempo.

O processo para execução da folha de pagamento é de suma

importância para o departamento pessoal, em razão da riqueza técnica que existe para transformar todas as informações do empregado e da empresa num produto final que é a folha de pagamento.

A folha de pagamento, por sua vez, tem função operacional, contábil e fiscal, devendo ser constituída com base em todas as ocorrências mensais do empregado. É a descrição dos fatos que envolveram a relação de trabalho, de maneira simples e transparente, transformado em valores numéricos, através de códigos, quantidade, referências, percentagens e valores, em resultados que formarão a folha de pagamento.

A folha de pagamento desempenha um papel importante em uma empresa por várias razões.

De um ponto de vista contábil, a folha de pagamento é crucial, porque os salários e encargos sociais afetam consideravelmente o lucro da empresa e é regulamentado na legislação de cada país, ou melhor, segue uma normatização, implicando direitos e deveres.

Do ponto de vista da ética, a folha de pagamento é um serviço crucial ao negócio da empresa, pois afeta diretamente a sua produção, ou seja, empregados felizes obtêm rendimento maior, produção maior. Como os empregados são sensíveis a erros e irregularidades da folha de pagamento, a moral dos funcionários exige que a folha de pagamento seja paga no tempo certo acordado e que seja uma folha de pagamento confiável, precisa e justa. A principal missão do departamento de pessoal é garantir que todos os trabalhadores sejam pagos de forma precisa e oportuna, com a

correta retenção de encargos e descontos e que estes encargos sejam recolhidos dentro do prazo estipulado pela legislação.

Pagamento em Cheque

O pagamento em cheque é tradicionalmente um documento em papel emitido por uma entidade patronal para pagar um funcionário pelos serviços prestados.

Nos últimos tempos, o salário físico tem sido cada vez mais substituído pelo depósito eletrônico diretamente nas contas bancárias.

Holerite

Um holerite é um documento que o empregado recebe de que a operação de depósito direto foi concluída.

Neste são elencados detalhadamente todos os vencimentos e descontos como: plano de aposentadoria, contribuições previdenciárias, seguros, ou contribuições de caridade retirada do montante bruto para chegar ao valor líquido da remuneração.

O recibo de pagamento de cada empregado é a parcela individual que contribuirá com a formação da folha de pagamento.

Será ele constituído de vencimentos, descontos, demonstração da base de cálculo de todas as contribuições, além do valor líquido, a ser recebido pelo trabalhador.

Frequências da folha de pagamento

As empresas normalmente geram suas folhas de pagamento em intervalos regulares, para gerar uma renda que tenha regularidade.

A regularidade dos intervalos, porém, varia de empresa para empresa e, por vezes entre as diversidades trabalho dentro de uma determinada empresa.

Os intervalos na sua maioria são de regularidade: diária, semanal, bissetimanal (uma vez a cada duas semanas), semimensal (duas vezes por mês) e mensal. Algumas empresas fazem um adiantamento do valor líquido a ser recebido pelo empregado, que será descontado na data oportuna do pagamento.

Contabilização

Na folha de pagamento, constam valores como:

Salários dos funcionários;

Férias;

13º salário;

INSS e IRRF descontados dos salários;

Aviso prévio;

Desconto relativo ao vale transporte e às refeições;

Verbas pagas por ocasião da rescisão de contrato de trabalho;

FGTS.

Unidade V

FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Férias designa o período de descanso a que têm direito empregados, servidores públicos, estudantes etc., depois de passado um ano ou um semestre de trabalho ou de atividades.

No Brasil, a legislação trabalhista estabelece um mínimo 30 dias consecutivos de férias, após o período de doze meses de trabalho, denominado "período aquisitivo".

Portanto todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, computando-se este período inclusive como tempo de serviço.

O objetivo do direito do empregado a férias é de lhe conceder um justo e reparador descanso, não sendo permitido a conversão de todo o período em pecúnia, mas somente a 1/3 do direito a que o empregado fizer jus.

A concessão das férias deverá ser comunicada ao empregado, por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, mediante Aviso de Férias, em 2 vias, mencionando o período aquisitivo a que se referem e os dias em que serão gozadas, dando o empregado ciência.

O empregado em gozo de férias não poderá prestar serviços a outro empregador, exceto quando já exista contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Perda do direito de Férias

Quando o empregado tiver mais de 32 faltas não justificadas, no

período aquisitivo, ele perderá o direito às férias. É proibido o desconto de faltas, justificadas ou legais, do empregado ao serviço do período de férias.

13º Salário

É uma gratificação instituída em alguns países a ser paga ao empregado pela entidade patronal. O seu valor, embora variável, é geralmente aproximado ao de um salário mensal, podendo ser paga em uma ou mais prestações, de acordo com a legislação laboral de cada país.

No Brasil deve ser paga ao empregado em duas parcelas até o final do ano. O pagamento deve ser feito como referência ao mês de dezembro.

Unidade VI

TIPOS DE LICENÇA

Todo mundo gosta de tirar uma folga no trabalho. Mas saiba que apenas algumas licenças são garantidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O superintendente interino do Ministério do Trabalho no Estado, Alcimar Candeias, explica que entre os motivos para se afastar do

trabalho está problemas de saúde. "A pessoa tem direito a um atestado de 15 dias. Depois, se precisar de mais tempo, deve recorrer ao INSS".

Vejam quais são os seus direitos:

Outras faltas ao trabalho abonáveis é quando ocorre um falecimento na família. "A pessoa tem dois dias para ficar em casa. Mas isso pode ser negociado com a empresa, em caso de necessidade", acrescenta.

Para quem vai casar, o tempo de folga também é pequeno. São apenas três dias longe do trabalho. E se o casório ocorre no sábado, o tempo de descanso acaba na segunda-feira.

"Esse é o tempo de afastamento previsto em lei. Mas nada impede que o funcionário negocie com a empresa um pouco mais de tempo para aproveitar a lua de mel", explica.

Paternidade

Candeias conta que no caso de licença-paternidade, o trabalhador passou a ganhar cinco dias de afastamento.

"No passado, o homem tinha direito de se ausentar um dia do trabalho apenas para registrar o filho. A ampliação para cinco dias foi mais recente", destaca.

O advogado trabalhista e previdenciário Geraldo Benício afirma que outra folga que o trabalhador tem direito de tirar é quando vai

prestar vestibular. "Durante os dias de prova, a ausência no trabalho está garantida. O patrão não tem direito de descontar", afirma.

Para quem deseja estudar fora ou mesmo faltar alguns dias do emprego para participar de cursos, não existe uma licença garantida.

"O trabalhador pode negociar com o patrão. Várias empresas abonam essas faltas e compensam no Imposto de Renda como gasto com educação. Além de ter um trabalhador qualificado, a empresa consegue pagar menos tributos. No entanto, essa licença não é obrigatória", explica.

O superintendente do Ministério do Trabalho, Candeias, afirma que não há nada na CLT que garanta folgas ao trabalhador para que ele possa resolver problemas pessoais.

"Levar filho ao médico não é uma folga garantida em lei. Mas o trabalhador pode justificar para o empregador, o motivo da ausência. Tudo depende de conversa. No Congresso, há vários projetos de lei que criam licenças remuneradas para que o trabalhador possa ir atrás de soluções para alguns problemas", conta.

O advogado Geraldo Benício também afirma que outras faltas justificáveis são para a doação de sangue, para alistamento eleitoral e militar.

"Se a pessoa faltar por qualquer outro motivo, corre até o risco de receber alguma penalidade no trabalho. O trabalhador pode ser até demitido por justa causa", explica.

Tire dúvidas sobre as licenças que você tem direito

Posso tirar uma folga para levar meu filho ao médico?

Algumas empresas dão folga para o trabalhador levar um filho ao médico, no entanto, essa liberação não é obrigatória. Se seu filho ficar doente seu patrão não é obrigado a aceitar o atestado médico. Isso tudo deve ser muito bem negociado. A regra também vale para os trabalhadores domésticos.

Tenho direito a uma licença remunerada para resolver problemas pessoais?

Não. Você precisa resolver a situação fora do horário de trabalho. Se você é uma pessoa que nunca falta, tente negociar com o chefe a pequena licença.

Quero fazer uma pós-graduação, mas uma vez por mês preciso ficar sem trabalhar. Tenho direito a licença?

Você pode pedir ao patrão para liberá-lo. Essa licença é, de certa forma, um investimento que a empresa faz no trabalhador e no crescimento dos negócios. No entanto, tudo deve ser muito bem combinado.

Preciso tirar uma licença para cuidar de problemas familiares. Se eu faltar, posso ser demitido por justa causa?

A empresa não precisa esperar o trabalhador faltar 30 dias para demitir por justa causa. Faltas sem explicação e injustificadas são

motivos para penalidade máxima no mercado.

Sou sindicalizado. Posso faltar ao trabalho por causa de reuniões?

Não. Só podem tirar licenças pessoas que são representantes do sindicato. Só nesses casos, as ausências são abonadas.

Vou casar nas minhas férias. Vou poder prolongar o recesso por mais alguns dias, por causa da licença para matrimônio?

Não. Se você se casar no cartório durante as suas férias, você perde o direito de pedir a licença.

Licença Remunerada e Licença Não Remunerada

Entende-se por licença a permissão concedida ao empregado para ausentar-se do trabalho temporariamente.

Na legislação trabalhista vigente não há dispositivo expresso que preveja a concessão de licença remunerada ao empregado, bem como os procedimentos a serem adotados pela empresa para sua efetivação.

A licença pode ser concedida por vários motivos. Sua concessão pode estar baseada na legislação trabalhista ou previdenciária, ou ainda, em acordo ou convenção coletiva de trabalho, podendo, inclusive, ser remunerada ou não.

O art. 444 da CLT estabelece que as relações de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes, desde que não transgrida as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Assim, diante da inexistência de dispositivo legal e norma coletiva que discipline o assunto, a empresa e o empregado ficam livres para acordarem entre si a concessão de licença.

Todavia, para melhor compreensão da situação a ser analisada, convém esclarecer que a licença pode caracterizar a interrupção ou suspensão do contrato individual de trabalho, conforme seja remunerada ou não, lembrando que, em regra, as situações determinantes dessas ocorrências (interrupção e/ou suspensão contratual) se encontram previstas na própria legislação, fato este que não impede que ela seja pactuada pelas partes para atender a necessidades específicas normalmente não abrangidas pelo texto legal.

Interrupção e Suspensão do Contrato de Trabalho

A legislação trabalhista não conceitua as hipóteses de afastamento do empregado de suas atividades profissionais, por meio da interrupção ou suspensão do contrato de trabalho.

Contudo, a maioria dos doutrinadores entendem que na interrupção o empregador paga os salários ao empregado além de considerar o período de afastamento como tempo de serviço.

A interrupção do contrato é caracterizada pela hipótese em que não se verifica a prestação pessoal de serviço, ou seja, o empregado está

efetivamente licenciado do trabalho, mas existe algum tipo de ônus para o empregador, quer pela obrigatoriedade do pagamento do salário contratual, quer pelo cumprimento de qualquer outra obrigação decorrente do próprio contrato de trabalho.

Ocorre a suspensão quando o contrato, embora não extinto, não gera efeitos jurídicos, ou seja, o empregado, por determinado motivo, está autorizado a não prestar serviços e o empregador, por sua vez, também não está obrigado a pagar-lhe o respectivo salário. Neste caso, durante o período em que se verificar a causa suspensiva, nenhuma consequência flui do contrato, podendo-se, em síntese, afirmar que ele não vigora e, portanto, não acarreta o cumprimento de nenhuma obrigação.

Licença Remunerada

Na concessão de licença remunerada ocorre, como vimos anteriormente, com a interrupção do contrato de trabalho, ocasião em que o empregado receberá sua remuneração normal como se estivesse trabalhando, primeiro porque não pode haver a redução de salário, exceto se houver previsão em acordo coletivo (art. 7º, VI, da Constituição Federal) e segundo porque a ausência ao serviço está devidamente justificada.

Assim, no decorrer dessa licença, o empregado receberá a remuneração do repouso semanal remunerado pertinente ao período de afastamento, bem como o adicional noturno, média de horas extras, como prevê a ementa transcrita a seguir, e demais direitos devidos ao trabalhador.

"Licença Remunerada - Garantia de Pagamento Integral

Licença remunerada. Se a empresa concede licença ao obreiro com a garantia da remuneração integral no período, não poderá suprimir o adicional noturno nem desconsiderar a média das horas extras." Ac. da 2ª T. do TRT da 12ª R., RO 00577/93, Rel. Juiz C. A. Godoy Ilha, j. 31.10.94, DJ SC 06.12.94, p. 58 - ementa oficial)

Para o empregado que receba salário variável, será apurada a média dos variáveis para obtenção da média mensal que servirá de base para o pagamento da remuneração durante o afastamento do empregado. Observa-se que será garantido ao empregado pelo menos o salário-mínimo em vigor ou piso salarial, se houver, na hipótese de a média mensal apurada resultar em valor inferior a esse.

Sobre o valor pago a título de licença remunerada haverá incidência de encargos, tais como: INSS, FGTS e IRRF.

Ao empregado licenciado asseguram-se todas as vantagens concedidas à categoria profissional ou econômica durante seu afastamento.

13º salário

Na licença remunerada a ausência do empregado é justificada e computada no tempo de serviço, em virtude disso o período de afastamento será considerado para o cálculo do 13º salário.

Férias

O art. 133, inciso II, da CLT prevê que não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 dias. Se a licença concedida for de até 30 dias, o empregado continuará tendo direito ao gozo e remuneração das férias, considerando, inclusive, o tempo de afastamento para o cômputo dessa remuneração.

O inciso III do art. 133 da CLT estabelece que, o empregado que deixar de trabalhar com percepção de salário por mais de 30 dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, não terá direito a férias.

Essa situação caracteriza-se como licença remunerada e como tal não afetará o direito do empregado ao gozo das férias, desde que não ultrapasse a 30 dias no mesmo período aquisitivo.

Perda do direito às férias e ao terço constitucional

Na hipótese de ocorrer a perda do direito às férias, o empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) a interrupção ocorrida, iniciando-se o decurso de novo período aquisitivo.

Ocorrendo a perda do direito às férias, entende-se que o empregado não terá direito ao recebimento do terço constitucional calculado sobre a remuneração das férias a que teria direito conforme determina o art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

Entretanto, esse entendimento não é pacífico, em face da ausência de dispositivo legal disciplinando o assunto. Diante da inexistência de legislação pertinente, o empregado que se sentir prejudicado com a perda do direito às férias e do terço constitucional poderá pleitear judicialmente a indenização desse valor, ficando a Justiça do Trabalho responsável pela decisão final.

Desse modo, o empregador deverá analisar se convém ou não conceder a licença remunerada superior a 30 dias.

Duração da licença

O prazo de duração da licença remunerada será determinado pelo empregador caso não haja previsão no documento coletivo de trabalho. Sendo a licença remunerada concedida em virtude da necessidade de a empresa paralisar suas funções, sem determinação de prazo, o empregado afastado ficará à disposição do empregador, podendo ser chamado a qualquer momento para voltar ao trabalho, tão logo termine o motivo justificante da paralisação.

Licença Não Remunerada

A licença não remunerada não é prevista na legislação trabalhista, exceção feita aquela fundamentada pelo art. 543, § 2º, da CLT, que considera como licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional se

ausentar do trabalho para exercer os referidos cargos no sindicato, inclusive no órgão de deliberação coletiva.

Contudo, nos termos do art. 444 da CLT, as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Diante o exposto, pode-se concluir que não há impedimento legal para a empresa conceder uma licença não remunerada ao empregado, visando, de tal modo, atender a uma necessidade específica dele, como na hipótese em que o empregado requer um afastamento sem remuneração para realização de um curso no exterior.

Muito embora não haja previsão expressa na legislação, recomendamos que a empresa peça ao empregado para elaborar um documento no qual solicita a concessão da licença não remunerada e os respectivos motivos, de forma detalhada, o qual deverá ser assinado por ambas as partes e mantido no prontuário do empregado para eventual apresentação à fiscalização. Recomenda-se também a anotação da concessão da licença não remunerada na ficha ou folha do livro de registro de empregado, bem como na parte de "Anotações Gerais" da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Justifica a adoção de tal procedimento o fato de que o empregador não pode, por sua iniciativa, propor e/ou impor ao empregado o gozo de uma licença sem vencimentos, sendo tal licença legalmente possível tão somente por solicitação deste.

Observa-se que, uma vez solicitada pelo empregado e concedida pelo empregador, o período correspondente à licença não remunerada não produz nenhum efeito no contrato de trabalho, não gerando, portanto, o direito aos avos de férias e 13º salário. Nesse espaço de tempo, o contrato fica suspenso, suspendendo-se também a contagem dos avos correspondentes, a qual é restabelecida no momento em que o empregado retornar ao trabalho.

Contudo, o empregador deverá observar a quantidade de meses trabalhados pelo empregado no decorrer do ano, antes e depois do afastamento, para efeito da contagem proporcional do 13º salário.

Para o cálculo das férias, serão computados os meses trabalhados antes do afastamento do empregado e, segundo entendemos, os meses trabalhados após o seu retorno, até completar os 12 meses do período aquisitivo.

Importante ressaltar que, em função da referida omissão legal, as partes podem e devem expressamente ajustar todas as condições em que a licença não remunerada se verificará, definindo principalmente sua duração e as consequências contratuais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

pt.wikipedia.org

www.dicionarioinformal.com.br

www.administradores.com.br

www.guiatrabalhista.com.br

www.ebah.com.br

Hino Nacional

Ouviram do Ipiranga as margens plácidas
De um povo heróico o brado retumbante,
E o sol da liberdade, em raios fúlgidos,
Brilhou no céu da pátria nesse instante.

Se o penhor dessa igualdade
Conseguimos conquistar com braço forte,
Em teu seio, ó liberdade,
Desafia o nosso peito a própria morte!

Ó Pátria amada,
Idolatrada,
Salve! Salve!

Brasil, um sonho intenso, um raio vívido
De amor e de esperança à terra desce,
Se em teu formoso céu, risonho e límpido,
A imagem do Cruzeiro resplandece.

Gigante pela própria natureza,
És belo, és forte, impávido colosso,
E o teu futuro espelha essa grandeza.

Terra adorada,
Entre outras mil,
És tu, Brasil,
Ó Pátria amada!
Dos filhos deste solo és mãe gentil,
Pátria amada, Brasil!

Deitado eternamente em berço esplêndido,
Ao som do mar e à luz do céu profundo,
Fulguras, ó Brasil, florão da América,
Iluminado ao sol do Novo Mundo!

Do que a terra, mais garrida,
Teus risonhos, lindos campos têm mais flores;
"Nossos bosques têm mais vida",
"Nossa vida" no teu seio "mais amores."

Ó Pátria amada,
Idolatrada,
Salve! Salve!

Brasil, de amor eterno seja símbolo
O lábaro que ostentas estrelado,
E diga o verde-louro dessa flâmula
- "Paz no futuro e glória no passado."

Mas, se ergues da justiça a clava forte,
Verás que um filho teu não foge à luta,
Nem teme, quem te adora, a própria morte.

Terra adorada,
Entre outras mil,
És tu, Brasil,
Ó Pátria amada!
Dos filhos deste solo és mãe gentil,
Pátria amada, Brasil!

Hino do Estado do Ceará

Poesia de Thomaz Lopes
Música de Alberto Nepomuceno
Terra do sol, do amor, terra da luz!
Soa o clarim que tua glória conta!
Terra, o teu nome a fama aos céus remonta
Em clarão que seduz!
Nome que brilha esplêndido luzeiro
Nos fulvos braços de ouro do cruzeiro!

Mudem-se em flor as pedras dos caminhos!
Chuvas de prata rolem das estrelas...
E despertando, deslumbrada, ao vê-las
Ressoa a voz dos ninhos...
Há de florar nas rosas e nos cravos
Rubros o sangue ardente dos escravos.
Seja teu verbo a voz do coração,
Verbo de paz e amor do Sul ao Norte!
Ruja teu peito em luta contra a morte,
Acordando a amplidão.
Peito que deu alívio a quem sofria
E foi o sol iluminando o dia!

Tua jangada afoita enfune o pano!
Vento feliz conduza a vela ousada!
Que importa que no seu barco seja um nada
Na vastidão do oceano,
Se à proa vão heróis e marinheiros
E vão no peito corações guerreiros?

Se, nós te amamos, em aventuras e mágoas!
Porque esse chão que embebe a água dos rios
Há de florar em meses, nos estios
E bosques, pelas águas!
Selvas e rios, serras e florestas
Brotem no solo em rumorosas festas!
Abra-se ao vento o teu pendão natal
Sobre as revoltas águas dos teus mares!
E desfraldado diga aos céus e aos mares
A vitória imortal!
Que foi de sangue, em guerras leais e francas,
E foi na paz da cor das hóstias brancas!



**GOVERNO DO
ESTADO DO CEARÁ**
Secretaria da Educação