

**ESCLARECENDO DUVIDAS MAIS FREQUENTES.**

**TERMINOLOGIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS**

**ESTA POSTADO NESTE SITE AS CONVENÇÕES COLETIVAS FIRMADAS PARA O PERÍODO.**

**QUANDO TERMINADA A NEGOCIAÇÃO, É IMEDIATAMENTE INCLUIDA NO SITE, A AUSENCIA INDICA QUE AS NEGOCIAÇÕES AINDA NÃO FORAM DEFINIDAS.**

**ESCLARECEMOS A TERMINOLOGIA DESTA MATÉRIA:**

- 1. DATA BASE – DATA EM QUE DEVEM SER CONCLUÍDA A NEGOCIAÇÃO.**
- 2. ÍNDICE DE VARIAÇÃO DATA BASE, É A BASE DO ÍNDICE A SER NEGOCIADO.**
- 3. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, documento firmado entre o sindicato patronal e o sindicato dos empregados. Ou Pelas Federações representante dos empregados e dos empregadores.**
- 4. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO- documento firmado entre o Sindicato dos Empregados e uma empresa.**
- 5. DISSÍDIO COLETIVO – é quando as entidades não chegam a um termo de negociação e é colocado à apreciação do Judiciário (dissídio – matéria em litígio, ação trabalhista que é o caso da ausência de consenso nas negociações)**
- 6. SENTENÇA NORMATIVA – é a decisão do judiciário no processo de dissídio coletivo ou individual.**
- 7. ORIENTAÇÃO NECESSÁRIA:  
O DOCUMENTO ELABORADO PELOS SINDICATOS, NÃO É SÓ DE REAJUSTE DE SALÁRIO, ELE TEM CLAUSULAS SOCIAIS QUE DEVEM SER CUMPRIDAS PELAS PARTES. NUNCA DEIXE DE TER CONHECIMENTO DE TODAS ELAS.**
- 7.1 HOMOLOGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO  
NÃO EXISTE HOMOLOGAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO, NO MINISTÉRIO DO TRABALHO SOMENTE É FEITO O DEPÓSITO PARA REGISTRO.**
- 8. HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO.  
AS RESCISÕES NÃO SÃO HOMOLOGADAS PELOS SINDICATOS OU POR QUALQUER OUTRO MEIO. ELAS SÃO ASSISTIDAS PELOS SINDICATOS DE TRABALHADORES OU OUTRO MEIO DE CONVINIÊNCIA DAS PARTES.**

**OUTRAS DÚVIDAS**

Devem ser feitas através do e mail [fernandocamilo@fecomercio-ms.com.br](mailto:fernandocamilo@fecomercio-ms.com.br)

Que serão analisadas e respondidas, devendo ser informado o CNPJ da empresa, e-mail da empresa, independente do e mail de quem estiver solicitando esclarecimentos sobre a matéria.

**AFASTAMENTO POR AUXÍLIO DOENÇA**

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença recebe o 13º salário proporcional, relativo aos meses trabalhados, computando-se inclusive os primeiros quinze dias pago pela empresa. Já a partir do 16º dia do afastamento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho e desta maneira a empresa não paga o 13º salário.

Caso o afastamento prolongar-se por mais de 6 meses, a Previdência Social, neste caso, pagará o 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento, a fração de 1/12 sobre o total do benefício recebido pelo empregado durante o ano.

### **AMAMENTAÇÃO –**

O Artigo 396 indica a concessão de dois intervalos de 30 minutos para amamentação do próprio filho, até que o filho complete 6(seis) meses de idade.

A Jurisprudência nos tem trazido a definição de uma questão muito em voga nos dias de hoje, Onde o termo amamentar está diretamente ligado aos cuidados maternos necessários ao filho, e estes intervalos, que no mundo moderno tem sido transferido para uma hora a menos no final da jornada, traz duas situações que a legislação não supriu, a primeira se refere a adoção, que confere à mãe os mesmos direitos da mãe natural, a ela é concedida a Licença Maternidade e com certeza os intervalos para amamentação.

A segunda situação se refere à mãe que amamenta o filho através de mamadeira, embora isto possa ser feito por qualquer outra pessoa, como no caso da adoção, esta mãe também tem o direito aos intervalos do artigo 396.

Parece-nos que o legislador ao proteger o filho recém-nascido, não aventou as duas situações de estamos falando neste caso a interpretação está contida na lei de adoção e da proteção ao menor.

### **LICENÇA MATERNIDADE (GRAVIDES, NASCIMENTO E ABORTO)**

“§ 1º Considera-se fato gerador do salário-maternidade, o parto, inclusive do natimorto, o aborto não criminoso, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção.”

Conforme o artigo 10, inciso II, alínea b, do ADCT, não se admite a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, alterando os prazos contidos no artigo 392 da CLT, neste não se fala sobre a vida do recém-nascido, mas da grávida e do parto.

Portanto, é pacífico o entendimento no sentido de que o parto da trabalhadora gestante realizado após a 23ª semana ou 6º mês, gera direito a obreira do gozo da licença maternidade de 120 (cento e vinte dias) e da estabilidade no emprego de 5 (cinco) meses, sendo que, no caso da não concessão, deverá a empregadora converter em indenização.

Entendemos que esta mesma estabilidade se aplica ao aborto espontâneo a partir da 23ª semana ou 6º mês, e ocorrendo em período inferior a mulher não tem direito à estabilidade, apenas tem direito à remuneração relativa às duas semanas de que trata o artigo 395 da CLT.

### **ATRASO**

A empresa tem duas opções:

- 1) Mandar voltar e descontar o dia e o RSR
- 2) Deixar trabalhar, com uma carta de advertência para que não se repita o atraso.

### **AUSENCIA INJUSTIFICADA DE COMISSONADO PURO**

Na ausência injustificada do comissionado não há o que descontar, a penalidade é que não vai auferir comissão naquele dia.

A empresa ainda tem a possibilidade de advertir ou suspender.

### **AUXILIO DOENÇA – CONTRATO EXPERIENCIA**

Então este colaborador procurou a empresa, para tentar retornar ao trabalho. Caso o mesmo consegue um Exame de Retorno ao Trabalho como “**APTO**”, ele retornará ao trabalho, porém dando continuidade ao RESTANTE DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (onde faltam XX dias para terminar).

### **AVISO PREVIO – PROJEÇÃO**

O aviso prévio é considerado projetado para efeito de direitos trabalhistas (férias e 13º salários),

Embora alguns consultores tenham entendimento diferente (entendimento de que os 3 dias somente se acrescentaria no segundo ano, a doutrina tem orientado no sentido de que a indenização deste projeta o tempo de serviço, assim o empregado teria 1 ano e 12 dias, passando a ter direito à projeção de mais 3 dias no aviso prévio.

## **AVISO PREVIO –**

O **aviso prévio** proporcional **funciona** da seguinte forma: Todos os colaboradores com até um ano de empresa têm direito a **30 dias de aviso prévio**. Caso o profissional esteja há **mais** tempo na companhia, esse período pode ser acrescido de **3 dias** a cada ano a **mais** de trabalho até o máximo de **90 dias**.

O pagamento do **aviso prévio** trabalhado deve ser feito no dia da rescisão do contrato de trabalho. Aqui, vale lembrar que a empresa deve **pagar** todos os valores devidos ao colaborador. Ou seja, além de seu salário normal, todas as outras verbas como saldo de férias proporcionais e décimo terceiro.

Já o **aviso prévio** trabalhado, por sua vez, é quando após a notificação do desligamento, o colaborador permanece trabalhando durante o período médio de 30 dias e máximo de 90 dias.

Nos casos em que o colaborador pede demissão, o **aviso prévio indenizado** é sempre de **30 dias**, seja qual for o seu tempo de empresa.

O que diz a Súmula 276 do TST?

O relator do recurso de revista da supervisora, ministro Dezena da Silva, observou que, de acordo com a **Súmula 276 do TST**, o direito ao aviso-prévio é irrenunciável, e o pedido de dispensa não exime o empregador de pagar a parcela, salvo se for comprovada a obtenção de novo emprego

Outra questão é se os dias excedentes podem ser trabalhados ou devem ser sempre indenizados, ou seja, no caso do exemplo acima, se o empregador teria que trabalhar 26 dias (já que teria a redução de 7 dos 33 dias) ou apenas 23, com a redução de 7 dias e a indenização (pagamento em dinheiro dos 3 dias). Novamente a Nota Técnica 184/2014 do Ministério do Trabalho prevê a questão, dizendo que o máximo a ser cumprido é baseado nos 30 dias e o restante deve ser indenizado.

**Esta parte, ou seja, o pagamento e a compensação das duas horas diárias, não esta definida na legislação, o empregador deve tomar cuidado neste sentido.**

a) A redução da jornada de trabalho do empregado em 2 (duas) horas diárias durante o período do aviso; ou

b) A falta ao trabalho por 7 (sete) dias corridos, sendo estes, ao final do aviso.

Conforme determina o artigo 488 da CLT, a redução da jornada de trabalho em 2 (duas) horas, diariamente, não lhe acarretará qualquer prejuízo salarial, ou seja, ainda que o contrato estabeleça uma jornada de 8 horas, o empregado poderá trabalhar apenas 6 horas e receber integralmente o salário estabelecido em contrato.

O parágrafo único do referido artigo faculta ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas da jornada diária, substituindo-a pela falta ao serviço durante 7 (sete) dias corridos ao final.

## **BANCO DE HORAS**

### **1.1 O que é Banco de Horas.**

É uma forma de contratação da extensão da jornada normal no limite de até 2(duas) horas diária. Que pode ser compensada com a redução da jornada em outros dias, amparado por acordo entre o empregador e o empregado.

A modalidade foi criada através da Lei 9601/98 e a sua operacionalização foi simplificada pela Lei 13467/97, tendo sido adotado na legislação no intuito de permitir mais flexibilidade às empresas permitindo acúmulo de horas para serem abatidas com folgas.

### **1.2 Qual a diferença entre hora extras e banco de horas?**

Os temas estão diretamente relacionados, entretanto a hora extra é caracterizada pelo excedente à jornada normal e pagamento deste excedente como hora extra; e o Banco de Horas permite que estas horas excedentes sejam compensadas em outros dias.

O banco é um registro das variações de horas realizadas por cada colaborador. Ele pode ser positivo, quando são feitas horas extras, ou negativo, quando a pessoa não completa as 8 horas diárias necessárias.

A principal diferença, na prática, entre os dois conceitos, é que as horas extras são pagas junto ao salário do mês, enquanto o banco de horas tem prazo para compensação, conforme for acordado entre o empregador e o empregado.

### **1.3 Banco de Horas - Recomendações.**

O fluxo da prestação de serviço, quando o empregador necessita de forma permanente da prorrogação de jornada de seus empregados, nos traz a impressão de que aí estaria faltando a admissão de um novo empregado para suprir esta necessidade empresarial, pois a compensação a longo prazo embora tem sido uma prática no mercado de trabalho ela onera os custos do contrato de trabalho, pois neste fluxo fica difícil ao empregador promover as compensações, e acaba sendo obrigado a pagar estas horas com os acréscimos derivados dos instrumentos coletivos ou da própria legislação.

A legislação permite a contratação com jornadas reduzidas, com contrato permanente o para atender sazonalidades.

Já a compensação fruto de sazonalidade ou para atender promoções de venda ou produção excepcional ela é salutar, economiza na empresa e possibilita qualidade de vida ao empregado.

O artigo 59 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017, trouxe a possibilidade de compensação das horas trabalhadas além da jornada de oito horas, limitando-se a dez horas diárias, mediante acordo tácito ou por escrito na forma individual, quando a compensação se der no intervalo mensal.

Como também, vem possibilitar acordo de compensação no prazo de até 6 meses. Conforme o § 5º do artigo.

*§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).*

Embora a legislação fala em acordo tácito (apenas pela palavra das partes), recomendo que toda e qualquer adoção de formas de compensação seja lavrado termo de acordo entre o empregador e o empregado.

## **EM ALGUMAS OCASIÕES A CONSULTA NÃO PODE SER GENERICA, ELA DEVE SITUAR A SITUAÇÃO DO EMPREGADO E A CATEGORIA.**

Os serviços de consultoria das entidades se atem ao que é afeto à categoria representada, formada por contribuintes da entidade, até por que, as respostas não são simples e genéricas, para cada situação existe um porque, a empresa é um escritório, mas poderia ser um restaurante, um hotel, uma fazenda, uma empresa de transporte, ou qualquer outra atividade, e todas elas são regidas por instrumentos coletivos de categorias, somente um consultor da base pode, com certeza, se acercar de todos os detalhes.

## **COBERTURA DE FACE – TRABALHADOR DA LEGALIDADE,**

- 1) Na identificação do cidadão se faz necessário a visualização da face, e a cobertura que oculta esta parte do corpo, impossibilita o reconhecimento.
- 2) Os abusos em manifestação predatória, furtos ou assaltos tem sido praticado sob a proteção destes artifícios dificultando a ação dos organismos de manutenção da ordem pública e social.
- 3) Necessário é, atentarmos para o texto do inciso VI do artigo 5º da Constituição Federal, quanto as vestes religiosas.

## **REMUNERAÇÃO PARA EFEITO DE SALARIO FAMILIA**

A legislação estabelece que se faça o cálculo segundo a remuneração. Entende-se como remuneração toda e qualquer vantagem tributável, tais como, salario, horas extras, repouso semanal remunerado e gratificação de função, não se incluindo verbas meramente indenizatórias, ou de benefício suplementar não tributável (tais como diária e reembolsos)

## **TRABALHO E RECIBO DE PAGAMENTO**

Depende de cada CCT de cada uma das categorias, em alguns lugares os domingos são dias normais de trabalho, se não forem devem ser pagos de forma intitulada Feriados, depende do instrumento que autoriza, ele determinará como é pago.

“**Art. 70.** O trabalho aos domingos e nos feriados será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.” (NR)

Quais os cálculos devem ser feitos para saber o valor certo normalmente – as horas são pagas em 100%, divide-se o salário pela carga horária mensal (normalmente 220) e multiplica por 2.

## **FÉRIAS VENCIDAS – O PAGAMENTO**

Férias vencidas são pagas em dobro, inclusive o terço constitucional.

(Tenhamos em mente que o vencimento das férias se dá após 1 ano e 11 meses do período trabalhado)

Pelo salário fixo pago à época da concessão, ou se variável pela média dos últimos doze meses. Se misto – parte fixa e a variável pela média.

## **SOBRE AUMENTO SALARIAL APROVADO, UM ANO DEPOIS, COMO DEVE SER PAGO.**

Normalmente quando se ajusta salários um ano depois, se faz o pagamento retroativo citando o período e as verbas que estão sendo pagas,

Se tiver instrumento coletivo normatizado este citará como será pago, mas se por sentença normativa ele é devido de imediato após o transito em julgado da sentença.

### **A CONTRATAÇÃO PODE SER POR HORA, POR DIA OU POR MES.**

Lembrando que a contratação por quantidade de hora ou por dia terá obrigatoriamente de pagar o Repouso Semanal remunerado de forma proporcional.

Só temos um problema quanto ao INSS, que ao recolher em valor inferior a 7,5% do mínimo legal, o Instituto não conta como recolhimento para efeito de aposentadoria.

Os demais encargos são normais.

### **CONTRATAÇÃO EM SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

A contratação em apreço trata-se de contrato por prazo determinado, para substituição de outro funcionário que se encontra temporariamente impedido de exercer as suas funções.

O salário e carga horaria, benefícios, serão iguais ao do substituído.

Ele somente poderá ser prorrogado se o substituído tiver a licença medica prorrogada.

Sugiro elaborar contrato de trabalho indicando o nome e a função a ser desempenhada e o nome do substituído.

Se for ultrapassado o prazo da licença medica do substituído, o contrato será automaticamente caracterizado como contrato por tempo indeterminado.

### **ESTABILIDADE AUXÍLIO DOENÇA**

A estabilidade provisória de que trata a clausula da convenção coletiva de trabalho é do período de afastamento até TANTOS DIAS após a alta previdenciária, até o limite de xx dias.

Esta estabilidade não é objeto de lei ou de jurisprudência, não constando em instrumento coletivo da categoria, ao retornar ao serviço como apto a empresa antes de designa-lo às suas funções solicita exame de médico do trabalho, se apto, pode dispensa-lo.

### **ESTABILIDADE ACIDENTARIA**

Legislação direta

Artigo 118 da Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo único. O segurado reabilitado poderá ter remuneração menor do que a da época do acidente, desde que compensada pelo valor do auxílio-acidente, referido no § 1º do art. 86 desta lei.

(Revogado pela Lei nº 9.032, de 1995).

### **DESCONTO DE FALTA NO ESTOQUE**

Isto depende do contrato de trabalho firmado com os empregados da loja, e ou do gerente, é preciso estar bem definido a responsabilidade do empregado a ser penalizado com a reposição.

### **FERIADO NO DOMINGO**

O domingo é excepcionalmente atividade que se resolve com uma folga semanal.

Quando o feriado cai no domingo, presume-se que deva ser tratado como dia de "feriado", terá então, o empregado uma folga pelo domingo e outra pelo feriado.

É a única forma de se interpretar o assunto, é polêmico, mas o feriado não pode ser considerado como dia de trabalho, pelo trabalho neste dia, o feriado no domingo existem várias interpretações, eu particularmente entendo da forma que indiquei acima. Se não der a folga referente ao Feriado, apenas a de domingo, o feriado será cobrado em dobro.

## **AUXILIO DOENÇA**

O empregado afastado por auxílio doença por período superior a 6 meses, passará a contar novo período aquisitivo de férias, zerando as férias proporcionais não gozadas. Quanto as férias vencidas antes do período de afastamento estas continuam a ser de seu direito.

## **FÉRIAS E AUXILIO DOENÇA**

Quanto ao empregado que tenha sido afastado por auxílio doença em período inferior a 6 meses não perde direito ao gozo de férias anuais, para este efeito será desconsiderado o período de afastamento.

Se, por ventura tinha férias vencidas antes do afastamento e estiver acumulado (1 ano e 11 meses), não terá direito ao pagamento em dobro, se esta lhe for concedida de imediato, no retorno.

## **GERENTE – TRABALHO NO FERIADO OU DIA DE REPOUSO**

Embora o gerente tenha “status” de dono, ele não é dono, e o feriado é dia de repouso dele, e para evitar problemas futuro sugiro que seja pago.

Mesmo por que, salvo nas filiais de grandes empresas, geralmente o gerente é apenas um responsável pelo expediente, mas tem o empregador sempre presente na empresa, este “gerente” não está isento da marcação de ponto, e as jornadas que forem prorrogadas serão consideradas extras e deverão serem pagas.

## **GRATIFICAÇÃO**

O empregado que entra de licença recebendo qualquer adicional está incluso em sua remuneração normal. (Qualquer licença, inclusive de maternidade).

Quanto às faltas, quando descontar é sobre a remuneração mensal, não importando os títulos que são pagos.

## **GRATIFICAÇÕES**

Vejamos, tanto faz denominar em gratificação, prêmio ou prêmios.

Mas o mais correto quanto à esta “gratificação” seria prêmio de produção ou produtividade.

Entretanto deve ter uma regra escrita sobre a execução deste pagamento.

Lembrar, que este tipo de remuneração ele é esperado, portanto integra o salário do empregado pela média para todos os efeitos.

Ressalvamos as gratificações espontâneas eventuais que são disciplinados pela legislação atual como não tributáveis.

## **REDUÇÃO DE HORARIO DE TRABALHO E O SALARIO**

A redução do horário do empregado em acordo entre as partes é complicada, sendo viável sem redução do salário. Entretanto pode ser feito com redução do salário, mas tem de ser muito bem documentado com testemunhas que tenham conhecimento de que foi pedido pela própria e deve ser assistido pelo sindicato da categoria.

Recomendo, que se efetivado, o salário não seja inferior ao piso da categoria, para evitarmos interpretações diversas, no futuro.

## **AVISO PREVIO – RESCINDIDO NO CURSO.**

Em tendo pactuado que o empregado gozará o aviso prévio, se no meio do aviso ele resolver renunciar ao restante, a empresa não terá que indenizar estes dias, nem pela metade ou integral. Entretanto no acordo deve ficar indicado de que ele trabalhará durante o aviso, neste caso não existe previsão de que este aviso seja pela metade dos dias.

Quanto o empregado resolver não trabalhar mais, no curso do aviso, deve ficar documentado para evitar aborrecimento futuro.

### **PAGAMENTO DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO**

No salário fixo o repouso semanal remunerado este incluso no pagamento.

Entretanto nas verbas variáveis este deve ser pago sobre as verbas incidentes, que é o caso do RSR, que se calculam dividindo os valores das variáveis (comissões) pelos dias uteis e multiplica pela quantidade de repousos.

### **HORAS EXTAS DO COMISSIONADO**

Já as horas extras, sobre as comissões paga-se apenas o percentual, comissões – dividido pelas horas trabalhadas e multiplicado pelo percentual de adicional das horas extras, exemplo:

Valor comissões 1000,00 - percentual das horas extras 60% - horas trabalhadas no mês 240 – divide-se R\$. 1.000,00 por 240 e multiplica por 0,6 – (o principal, ou seja, as horas extras já foram pagas pelas comissões auferidas- enunciado 340-TST).

### **TRABALHO EM DUAS EMPRESAS NO MESMO HORARIO.**

Embora as duas empresas tenham personalidade jurídica diferente, em sendo dono a mesma pessoa, trata-se de grupo econômico, para todos os efeitos.

Ela pode ser admitida nas duas empresas,

Na primeira já existe um contrato formalizado de 44 horas semanais.

Na segunda reclamada, será feito um contrato de trabalho, no qual ela não terá expediente, mas terá obrigações de prestação de serviços, no contrato de trabalho deverá ser explicada a situação, de que os horários de trabalho serão concomitantes com o outro contrato de trabalho.

Se por ventura, colocarmos horário de trabalho a ser cumprido, estaremos aumentando a carga horaria de trabalho no grupo econômico. Lembrar que ao rescindir o contrato de trabalho ele tem direito adquirido quanto ao trabalho na segunda empresa, a remuneração será somada.

### **TRABALHO PARA DUAS EMPRESAS EM HORARIO DIVERSO**

O empregado pode ter dois empregos, em empresas diferentes desde que seja de conhecimento das duas.

Em sendo empresas do mesmo grupo econômico poderemos ter caracterizado uma sobre jornada.

### **ADVERTENCIA E JUSTA CAUSA**

As advertências e suspensão, são penalidades sucessivas por reincidência de faltas cometidas, dependendo da sua gravidade, poderá ensejar em um determinado momento em demissão por justa causa,

Isto depende do critério da empresa e da gravidade da falta cometida. Existem situações em que a justa causa pode ser na primeira falta (quando esta for demasiadamente grave, como insubordinação com insultos e desvio financeiro).

### **CARGA HORARIA REDUZIDA.**

De acordo com a Lei 13.467/2017 (que alterou o art. 58-A da CLT) o trabalho em regime de tempo parcial passou a admitir duas formas de contratação:

1. Aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou
2. Aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 horas extras semanais. Essas horas extras podem ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento.

Algumas convenções coletivas, preveem jornadas de 4 e 6 horas, as regras são definidas na cláusula autorizatória. Não confundir com profissões que tenham horário reduzido em face de sua peculiaridade.

## **PERMUTA DE BENEFÍCIO**

POR EXEMPLO:

Uma cláusula de determinado instrumento coletivo substitui o vale transporte do trajeto de ida-volta para almoço, na carga horária de 8:00 horas, nos dias trabalhados, por vale alimentação.

Poderá ser permutado, se de interesse do empregado por cesta básica em valor mais vantajoso, entretanto como ficaria o deslocamento deste no horário de almoço, sempre cabe a transformação em outro tipo de contraprestação. Entretanto o trabalhador pode optar expressamente (por escrito) por este benefício se lhe for mais vantajoso.

Já a permuta do vale alimentação por alimentação fornecida na empresa sempre será de interesse do trabalhador.

Esta permuta, quanto ao refeitório deve,

O primeiro passo é fazer contato com o sindicato dos empregados, que fará uma assembleia junto aos funcionários para ouvir a conveniência, após será efetuado um acordo coletivo de trabalho.

É comum o sindicato fazer algumas exigências, a primeira delas é quanto a refeitório na empresa com alguns itens de exigências (área de repouso, livre acesso à geladeira, bebedouro, higiene do Local, entre outros itens).

## **PRORROGAÇÃO DE LICENÇA MATERNIDADE**

Base Legal: art. 396 da CLT, art. 343, §6º e § 8º da Instrução Normativa do INSS nº 77/2015.

**art. 396 da CLT** estabelece que para **amamentar** o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

O art. 93, parágrafo 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS), aprovado pelo Decreto nº 3.048/99, estabelece que em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais 02 (duas) semanas, mediante atestado médico específico.

Nesta prorrogação não se incluiu a amamentação.

Observa-se que a prorrogação dos períodos de repouso anteriores e posteriores ao parto consistem em excepcionalidade, compreendendo as situações em que exista algum risco para a vida do feto ou criança ou da mãe, devendo o atestado médico ser apreciado pela Perícia Médica do INSS, exceto nos casos de segurada empregada, que é pago diretamente pela empresa (art. 294, § 6º da IN INSS/PRES nº 45/10).

## **ABANDONO DE EMPREGO**

Um funcionário que tem faltado desde o dia 06.04.2022 ao serviço, sendo que hoje 06.05.2022 está fazendo exatamente 30 dias de faltas, onde foi encaminhada ao mesmo uma carta por AR, para que comparecesse a empresa para dar uma justificativa sobre as citadas faltas, ele foi a empresa umas duas vezes, não apresentou nenhuma justificativa e nem retornou a trabalhar, a empresa pode proceder com a demissão por justa causa-devido a abandono de emprego. Passado o prazo concedido no AR, pode ser delgado por abandono de emprego, e os seus créditos, se ele não comparecer até 10 dias após para recebimento, deverão ser consignados na Justiça do Trabalho.

## **ALTERAÇÃO NA FORMA DE REMUNERAÇÃO**

A alteração da remuneração de empregado comissionado para salário fixo, se faz a média anual e o valor fixo não pode ser inferior à esta média.

Ao contrário, do fixo para comissionado, terá que ser garantido como remuneração mínima o valor da remuneração fixa auferida, e cuidar que as comissões futuras não sejam inferiores ao fixo atual mais o percentual de reajuste da categoria.

## **EMPREGADO COM LICENÇA MÉDICA QUER PEDIR DEMISSÃO**

Sugiro que A AVALIAÇÃO MÉDICA, para rescisão com atestado médico bem circunstanciado, para evitar que tenha alegações futuras. Quando tínhamos a obrigatoriedade de assistência a rescisão o sindicato aferia esta condição, entretanto como hoje estas rescisões são feitas na própria empresa fica esta lacuna.

Entretanto, o sindicato dos empregados da a assistência a rescisão cobrando uma taxa, sugiro que a empresa utilize deste expediente.

## **DIREITOS RENUNCIÁVEIS E NÃO RENUNCIÁVEIS:**

A Licença acidentária e a licença maternidade, aviso prévio, férias, FGTS, não são matérias que possam ser renunciadas, cada uma destas verbas tem uma finalidade específica, e a renúncia no todo ou em parte, trazem prejuízos ao trabalhador. O sindicato dos trabalhadores, o médico assistente, deverão se pronunciar na rescisão sem justa causa.

## **FALTA JUSTIFICADA**

Existem faltas justificadas legais, tais como luto, casamento, licença médica, greve de ônibus (quando o empregado é usuário do vale-transporte). Estas faltas têm período certo na lei, entretanto algumas empresas têm regulamento próprio que amplia estes períodos.

A falta por motivo particular pode ser justificada, mas sem recebimento do dia trabalhado.

Assim como, o acompanhamento de filho menor, em hospitais, que não é previsto pela legislação, e comumente é confundido como sendo o encargo do empregador. Não procede, a falta é justificada, mantém-se o posto de trabalho, são abonadas para efeito de férias, e outros direitos, mas não tem direito à remuneração.

## **JUSTA CAUSA**

Os motivos para a aplicação de justa causa para demissão são vários, entretanto qualquer penalidade a ser aplicada (quer seja, advertência, suspensão ou mesmo a demissão) tem de ser de imediato após o fato. A não aplicação de imediato torna-se perdão tácito.

## **USO DE TECNOLOGIA PESSOAL NO SERVIÇO**

Ao ser admitido o empregado deve ser instruído quanto ao uso de mídias durante o expediente, o ideal é que o trabalhador deixe o aparelho eletrônico no seu armário de pertences, mas o empregador deve deixar telefone da empresa para recebimento de recados de urgência evitando-se prejuízo ao empregado. Apenas temos que bem analisar o que é urgente ou necessário para recado ou avisos de terceiros.

## **ARMÁRIO PESSOAL**

24.2.14 - **Nas atividades** comerciais, bancárias, securitárias, de escritório e afins, **nas quais não haja troca de roupa, não será o vestiário exigido, admitindo-se gavetas, escaninhos ou cabides, onde possam os empregados guardar ou pendurar seus pertences”.**

A NR não fala em números, entretanto a exposição de objetos pessoais em ambiente coletivo, está sujeito a subtração ou extravio, podendo eventualmente a responsabilidade recair sobre o empregador.

Recomenda-se a utilização de escaninhos pessoais, em tamanho apropriado para guardar bolsas, e outros objetos de uso pessoal.

## **JORNADA DE 12 X 36**

### **ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE**

É válida, em caráter excepcional, a **jornada** de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

Ao definir em convecção ou acordo trabalhista, o assunto deve ser regulamentado:

Folgas, hora noturna reduzida, intervalo para alimentação e repouso, domingos e feriados.

## **JORNADA DE 44 HORAS SEMANAIS, O QUE FAÇO COM O SABADO?**

A jornada de 44 horas, enseja uma jornada diária de 7:20 horas, que cobrirá toda a semana. Poderá ser previsto o horário reduzido em determinados dias da semana, ou mesmo o sábado reduzido.

Entretanto no momento moderno, o sábado com horário de 4 horas, na área comercial, traz prejuízos, assim a empresa deve dimensionar em que dia da semana ele reduzirá a carga horaria.

Isto se faz detalhando na admissão, ou se adota o horário de 7:20 horas diárias, ou outra forma de redução.

## **TAREFAS ATRIBUIDAS AO EMPREGADO.**

A empresa ao efetuar a contratação, hoje, não pode simplesmente anotar na Carteira de Trabalho a função a ser desenvolvida.

As tarefas de forma genérica devem constar do contrato de trabalho, escrito, onde constará a evolução das folgas, a jornada diária, a possibilidade de execução de horas extras, e ainda a possibilidade do banco de horas individual.

Lembrando, a jornada não poderá exceder à duas horas em qualquer dia da semana, mas poderá ter jornadas com mais no limite de 8 + até 2, com compensação em outros dias da semana, não necessariamente seja determinado o dia das incidências, isto pode ser combinado oralmente, mas é importante que conste da contratação a possibilidade de fazê-lo.

## **PONTO**

A nova legislação poderá prever a marcação apenas dos horários excedentes, isto na pratica é perigoso.

O empregador deve dispor ao empregado o relógio de ponto, mecânico ou eletrônico, desde que seja certificado a sua inviolabilidade, e no final do mês, imprimir o ponto e entrega ao empregado para conferir e assinar a exatidão do mesmo.

Recomendamos, que tendo menos de 10 empregados, mesmo não sendo obrigatório que se adote a anotação de ponto, que o empregado fará de próprio punho em um livro destinado a estas anotações. O horário deve corresponder ao horário de chegada, o almoço no intervalo utilizado e a saída da mesma forma. O judiciário não tem visto com bons olhos horários uniformes, assim deve o empregado anotar realmente os horários de forma fidedigna. Qualquer abuso ou omissão deverá ser advertido por escrito.

Lembrando que durante um mesmo dia é permitido variação para mais ou para menos um total de até 10 minutos.

## **PAGAMENTO DE SALARIOS**

Hoje no mundo moderno não se paga mais salários em dinheiro ou cheque. O empresário deve encaminhar o empregado a uma agencia bancaria para abrir uma conta salário, e nela serão depositados todos os haveres do empregado, e a ele de forma que não exceda o quinto dia útil, seja fornecido uma cópia do histórico do pagamento, onde constará:

Salário mensal

Gratificações eventualmente pagas

Comissões e os respectivos RSR.

Horas extras, com indicativo de quantos e o percentual, e o RSR

Adicional Noturno, e o RSR.

Salário Família.

Descontos com identificação individual.

Valor bruto e valor dos descontos e o liquido.

Identificação da conta em que foi depositado.

Valor do FGTS a ser depositado, Valor da base de cálculo do INSS.

Se adotado o banco de horas, a movimentação das horas no mês. O saldo anterior e o atual.

Lembrando que a CAIXA ECONOMICA FEDERAL faz a abertura da conta mesmo que seja de apenas um empregado.

## **NOMENCLATURAS SINDICAIS**

1.1 A nomenclatura das entidades sindicais obedece a lógica da identificação da representação. Por exemplo – SINDICTO DOS EMPREGADOS – representa uma categoria única do enquadramento dos trabalhadores – SINDICTO DOS TRABALHADORES – representa uma categoria ampla, ou seja, diversas categorias enquadradas dentro de uma mesma confederação.

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA: representa o 2º Grupo do Plano Geral da CNC. Nas capitais e grandes centros, existem divisões por atividades dentro do 2º Grupo: tais como: Sindicato do Comércio Varejista de Alimentos; Sindicato do Comércio Varejista de Carnes Verdes, Sindicato do Comércio Varejista de Material de Construção, Sindicato dos Lojistas, etc...

As entidades para serem registradas no SICOMERCIO (Sistema Confederativo da representação Sindicato do Comércio) somente podem abranger um grupo do Plano, não é admitido: Sindicato do Comércio Varejista de Atacadista (embora existam exceções) ; Sindicato do Comércio e Serviços; ele tem de estar sempre dentro do mesmo grupo: que são divididos em – 1º Grupo –COMÉRCIO ATACADISTA; 2º GRUPO – COMÉRCIO VAREJISTA; 3º GRUPO SERVIÇOS AUTÔNOMOS; 4º GRUPO COMÉRCIO ARMAZENADOR; 5º GRUPO TURISMO E HOSPITALIDADE.:

### **DIFERENÇA ENTRE NOMENCLATURAS HOJE UTILIZADAS:**

SINDICATO DOS LOJISTAS E SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA:

O PRIMEIRO representa apenas os seguintes setores: Tecidos e vestuários; adorno e acessórios, objetos de arte, de louças finas, de cirurgia, de móveis e congêneres;

O SEGUNDO abrange todos os demais setores inclusive o de calçados e gêneros alimentícios, carnes verdes, elétrico e aparelhos eletros domésticos, entre outros.

### **OUTRAS DÚVIDAS**

Devem ser feitas através do e mail [fernandocamilo@fecomercio-ms.com.br](mailto:fernandocamilo@fecomercio-ms.com.br)

Que serão analisadas e respondidas, devendo ser informado o CNPJ da empresa, e-mail da empresa, independente do e mail de quem estiver fazendo a pergunta.