

**FACULDADES SÃO JOSÉ
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

PRICILA DAS GRAÇAS COURE

**CONTABILIDADE DAS RESCISÕES GERENCIAIS:
VERBAS RESCISÓRIAS E CÁLCULOS**

Rio de Janeiro

2017

PRICILA DAS GRAÇAS COURE

**CONTABILIDADE DAS RESCISÕES GERENCIAIS:
VERBAS RESCISÓRIAS E CÁLCULOS**

Projeto de pesquisa apresentado para a
Disciplina de TCC I, sob a orientação do
prof. Thiago Lage.

Rio de Janeiro

2017

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).....	27
Quadro 2 – Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF).....	28
Quadro 3 – Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).....	32
Quadro 4 – Contribuição Sindical dos Empregadores.....	33
Quadro 5 – Contribuição Sindical FIRJAN.....	34

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEF – Caixa Econômica Federal

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DSR - Descanso Semanal Remunerado

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IRRF– Imposto de Renda Retido da Fonte

IRPF – Imposto de Renda da Pessoa Física

IRPJ – Imposto de Renda da Pessoa Jurídica

LSDT – Legislação Social e Direito do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MPT- Ministério Público do Trabalho

TCC - Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. OBJETIVOS.....	9
2.1 OBJETIVO GERAL	9
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3. JUSTIFICATIVA E/OU RELEVÂNCIA.....	9
4. HIPÓTESE E/OU SUPOSIÇÃO.....	10
5. METODOLOGIA.....	11
6. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
6.1 Atuação profissional do Contabilista nas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas.....	13
6.2 Breve comentário sobre Cálculos Trabalhistas	15
6.3 Alguns cálculos trabalhistas e suas operações correlatas.....	17
6.4 Folha de Pagamento.....	17
6.5 Salário Líquido.....	18
6.6 Hora Extra.....	19
6.7 Incorporação das horas extras ao Repouso Semanal Remunerado.....	20
6.8 Adicional de Insalubridade.....	21
6.9 Adicional de Periculosidade.....	23
6.10 Adicional Noturno.....	24

6.11 Adicional por Transferência.....	25
6.12 Imposto de Renda Retido da Fonte.....	26
6.13 Imposto de Renda da Pessoa Física.....	27
6.14 Férias.....	29
6.15 Décimo Terceiro Salário	30
6.16 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).....	32
6.17 Contribuição Sindical dos empregados e empregadores.....	33
6.18 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).....	35
6.19 Rescisão do Contrato de Trabalho.....	36
6.20 Aviso Prévio.....	37
6.21 Dispensa sem justa causa.....	39
6.22 Dispensa com justa causa.....	39
6.23 Rescisão indireta.....	39
6.24 Culparecíproca.....	40
6.25 Pedido de demissão	41
6.26 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado sem justa causa.....	41
6.27 Rescisão de contrato por prazo determinado com justa causa.....	41
6.28 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado por pedido de demissão.....	42
6.29 Rescisão do contrato por falecimento do empregado.....	42

6.30 Rescisão do contrato por fechamento da empresa.....	43
7. Mudanças da Reforma Trabalhista.....	43
7.1 Rescisão e acordos.....	44
7.2 Ações Judiciais.....	45
7.3 Férias e feriados.....	45
7.4 Jornada e descanso.....	46
7.5 Gestantes.....	46
7.6 Trabalho remoto (home office), intermitente e parcial.....	47
7.7 Sindicatos enfraquecidos.....	47
7.8 Alterações ainda podem acontecer.....	48
8. REFERÊNCIAS	48

1. **INTRODUÇÃO** (CONTABILIDADE DAS RESCISÕES GERENCIAIS: VERBAS RESCISÓRIAS E CÁLCULOS)

O Contabilista, além de desenvolver suas atividades relacionadas ao auxílio de gestores no processo de tomada de decisões nas empresas e na execução de funções ligadas à auditoria, perícia, controladoria, análises financeiras e custos, também pode realizar cálculos trabalhistas, auxiliando na melhoria das relações de emprego das instituições em que venha a atuar e contribuindo sobremaneira para o alívio de eventuais tensões entre empregadores e empregados, especialmente aquelas relacionadas aos proveitos financeiros a serem obtidos pelas partes durante a vigência dos vínculos trabalhistas.

Essa pesquisa vai trabalhar os diversos tipos de rescisões de contrato de trabalho. Hoje existem duas legislações que tratam do Contrato de Trabalho com vínculo do empregado. Uma é a Estatutária, específica dos poderes públicos e a outra é a “celetista” (Consolidação das Leis de Trabalho), que rege os empregados do setor privado.

O foco desta pesquisa é sobre os Contratos de Trabalho Celetista, onde são demonstradas várias situações de Rescisões de Contrato de Trabalho de funcionários no ramo de atividade de Comércio.

A constituição em vigor protege o trabalhador contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, com pagamento de indenizações e demais direitos, porém tira do trabalhador a estabilidade onde o empregador pode dispensar seus empregados a qualquer momento honesto, com os encargos trabalhistas para com seus funcionários.

Em virtude da grande quantidade de cálculos e incidências tributárias, torna-se complexo conhecer todos os direitos e obrigações quando término de um contrato de trabalho tanto por parte do empregador como também do empregado, sabendo que a existência de vários tipos de rescisões, cada uma com sua forma de cálculo e incidência diferenciadas.

Diante disso, surge a seguinte questão: Como fazer a análise e cálculo dos diversos tipos de rescisão de contrato de trabalho?

2. OBJETIVOS

2.1 - OBJETIVO GERAL

Apresentar os diversos tipos de rescisões de Contrato de Trabalho Celetista, para auxiliar acadêmicos, empregadores e empregados, quando da interrupção do contrato de trabalho.

2.2 - OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Com base no objetivo geral, este estudo visa especificamente:

- ✓ Mostrar os direitos e obrigações do empregado e empregador quando da rescisão do contrato de trabalho, conforme a Consolidação das Leis Trabalhistas;
- ✓ Demonstrar os documentos a serem emitidos quando da rescisão do contrato de trabalho;
- ✓ Orientações necessárias para que as obrigações e direitos dos empregados e empregadores sejam concluídos.

3. JUSTIFICATIVA/RELEVÂNCIA

Nos tribunais trabalhistas existem muitos processos de empregados contra seus antigos empregadores, referindo-se a diversos assuntos como comissões, férias, horas-extras, entre outros direitos recebidos durante o período do contrato de trabalho. Estes direitos e obrigações muitas vezes não são incluídas na

rescisão do contrato de trabalho por desconhecimento dos empregados e empregadores.

Algumas vezes estes problemas na rescisão do contrato de trabalho podem ser ocasionados pela falta de conhecimento dos profissionais contábeis responsáveis pelo Departamento Pessoal, pois a legislação é muito abrangente e está sempre sofrendo alterações.

Pelo exposto esse trabalho justifica-se: A rescisão de contrato de trabalho é um dos grandes motivos do mau relacionamento entre empregados e empregadores, pois ambos, na maioria das vezes não possuem conhecimento da legislação.

4. HIPÓTESE e/ou SUPOSIÇÃO

A complexidade das relações de trabalho e as divergências daí advindas fizeram surgir a necessidade de estabelecimento de leis para harmonizar o interesse de seus componentes. A forma como está disposta a legislação trabalhista, muitas vezes de difícil compreensão tanto por empregados quanto por empregadores, requer a atuação de profissionais capazes, com 15 habilidades de interpretar os dispositivos legais e concilia-los com as demandas que venham a surgir, especial na aplicação dos cálculos pertinentes a legislação do trabalho.

Neste contexto, as universidades exercem papel fundamental, posto que são elas, por meio do desenvolvimento de ensino, da pesquisa e da extensão, que oferecem aos discentes uma formação profissional de qualidade, tornando-se aptos a proporem soluções eficientes para a existência do mercado de trabalho. Para tanto, a academia acadêmica deve atentar-se para as novas demandas do mercado e atender sua gama de conteúdos sempre atualizada, contribuindo, assim, para melhorias substanciais na qualidade dos cursos oferecidos e por isso mesmo com a realização deste trabalho a academia se renova e oferta a sociedade.

Por fim, a contabilidade amplia os seus horizontes com pesquisas de variados tipos, sendo esta uma condição importante para a manutenção de sua condição como ciência apresentando-se ainda, que as discussões sobre qualquer tema devem ser ampliadas.

5. METODOLOGIA

Para poder analisar a importância dos vários tipos de rescisões é necessário fazer uma pesquisa através da bibliografia e leis pertinentes ao assunto. Ou seja, a pesquisa se realiza mediante um processo no qual se buscam informações para responder questionamentos e, cada investigação feita, permite um pensar reflexivo sobre o assunto estudado.

Quanto a sua abordagem a pesquisa é qualitativa, pois visa esclarecer a complexidade do problema com base em estudos conceituais. De acordo com os autores Richardson (1999,p.80) e, RAUPP e BEUREN (2003, p.91)

“os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

Por meio da pesquisa qualitativa se faz uma análise mais profunda a respeito do assunto a ser estudado. A introdução e o aprofundamento desse assunto serão feitos mediante a realização de uma intensa pesquisa, buscando o entendimento e o conhecimento das diversas opiniões sobre o tema.

Em relação ao procedimento técnico utilizado para a coleta de dados neste trabalho, recorrer-se-á à pesquisa bibliográfica. Segundo Gil (1993, p.48) a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Portanto, será realizado levantamento do material bibliográfico existente – monografias, teses, revistas especializadas – sobre o tema abordado. A monografia é um tipo de trabalho científico que investiga e trata por escrito uma

questão com abordagem metodológica e tem por objetivo criar conhecimento indispensável à evolução social. Consequentemente, este trabalho será realizado, em relação à sua abordagem, por intermédio de uma pesquisa qualitativa, quanto aos seus objetivos, por uma pesquisa descritiva e, em relação ao procedimento, por uma pesquisa bibliográfica, com a finalidade de reunir dados para o desenvolvimento do tema abordado.

6. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para melhor entendimento deste estudo é necessário o conhecimento de alguns conceitos básicos, buscando compreender os diversos tipos de Rescisões.

6.1 Atuação profissional do Contabilista nas atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas.

A partir do final do século XX, a expansão das pesquisas científicas e tecnológicas, aliada ao fenômeno da globalização e da transmissão de informações em tempo real, fez com que a sociedade pós-industrial passasse a exigir da formação escolar e, inclui-se, aqui, a formação universitária, não apenas conhecimentos básicos para o desenvolvimento de atividades laborais cotidianas e menos complexas, mas sim, que a educação escolar acompanhe as mudanças ocorridas nos demais setores sociais e forme, como descreve Sônia Maria Guedes Gondim (2002, p. 299),

Cidadãos cientes de seus direitos e deveres – como também das transformações científicas, tecnológicas e econômicas, que ocorreram e contribuíram para o reconhecimento de que os trabalhadores que dispusessem de uma escolarização básica estariam mais habilitados intelectualmente a lidar com a complexidade crescente do sistema produtivo.

Nessa perspectiva, as instituições de ensino superior devem prezar por uma formação acadêmica/profissional voltada para o desenvolvimento de aptidões que permitam aos acadêmicos proporem soluções eficientes diante das exigências do mercado de trabalho e deve atentar-se, para tanto, à atualização das grades curriculares e das ementas de disciplinas de seus cursos, buscando mantê-las em afinidade com as novas exigências mercadológicas, legislativas e sociais, especialmente aquelas relacionadas à atividade empresarial e às relações trabalhistas, fundamentais para a manutenção do sistema econômico que é hegemônico no globo, o capitalista.

Dentre as recentes competências exigidas pelo mercado de trabalho da sociedade pós-industrial, destacam-se aquelas voltadas ao profissional da Contabilidade, não mais entendido, nos dizeres de Salézio Dagostim (*apud* Slomski, 2010, p. 171) como um profissional,

“que recebia os dados monetários, processava, extraía informações econômicas, financeiras e patrimoniais” e sim, segundo o mesmo autor, como o “profissional preocupado com os resultados da empresa e com o sucesso do empreendimento”.

Manuel Castells (1999), citado por Márcio Pires de Araújo (2008, p. 99), descreve a atuação do Contador na contemporaneidade:

[...] A estrutura social do capitalismo, antes calcada no modo de desenvolvimento industrial, agora se materializa sobre o modo de desenvolvimento informacional, caracterizado por redes de empresas, pelo Estado empreendedor, por novas ferramentas tecnológicas (softwares adaptáveis e auto-evolutivos) e por uma concorrência global. Nesse sentido as informações são produzidas com facilidade e velocidade próprias do atual modo de desenvolvimento, que desloca o Contador das suas atividades operacionais.

Visando desenvolver de forma satisfatória seu novo papel no mercado de trabalho, o Contabilista deve dominar não apenas conceitos específicos das Ciências Contábeis, mas também de outros ramos do conhecimento que tangenciam sua atuação profissional e cujos conteúdos são essenciais para o desenvolvimento de

suas atividades cotidianas. Nesse sentido, cumpre destacar a lição de Márcio Pires de Araújo (2008, p. 99):

A Teoria da Contabilidade está sujeita à influência dos mais diversos elementos sociais, políticos e científicos e deve 'beber' em outras áreas de conhecimento na perspectiva de fundamentar teoricamente seus construtos, utilizando-se da transdisciplinaridade inerente às ciências sociais aplicadas.

Assim, o Contador poderá: auxiliar os gestores no processo de tomada de decisões nas empresas, prestando, quando necessário, informações úteis e tempestivas para indicar as melhores diretrizes a serem seguidas em prol do controle patrimonial, bem como executar funções ligadas à auditoria, perícia, controladoria, análises financeiras, custos, setores tributário, previdenciário, trabalhista, etc., sendo este último um dos *nichos* de mercado que mais empregam os Contabilistas nas instituições³, pois é preciso cumprir a lei de forma eficiente.

Acerca das atuações das empresas prestadoras de serviços contábeis, sublinha-se a posição de Marco Antônio Henrique:

As empresas prestadoras de serviços contábeis são aquelas que além da assessoria contábil também oferecem serviços de escrituração contábil, fiscal e na maioria dos casos também cuida dos aspectos trabalhistas das empresas dos clientes. Devido a essa complexidade de serviços que envolvem um conhecimento legal apurado por parte dos contadores e funcionários em geral, as pessoas envolvidas precisam estar em constante atualização, pois as leis mudam a todo instante. (HENRIQUE, 2009, p.

Por tudo isso, tem-se que a correta aplicabilidade dos cálculos trabalhistas interfere positivamente na saúde financeira das empresas até o momento em que procura se evitar danos patrimoniais com ações trabalhistas, aja visto que toda entidade com ou sem finalidade lucrativa deve registrar e elaborar os cálculos trabalhistas para os funcionários.

Constatada a importância das atividades relacionadas aos cálculos trabalhistas no mercado de trabalho, conclui-se que os cursos de Ciências Contábeis deveriam,

então, incluir em seus currículos matérias que tratem de forma aprofundada esse tema, a fim de preparar adequadamente o profissional para o desenvolvimento das atividades relacionadas a esses conteúdos.

6.2 Breve comentário sobre Cálculos Trabalhistas

A compreensão dos cálculos trabalhistas perpassa, obrigatoriamente, pela compreensão das relações de trabalho, já que a necessidade de se efetuar estes cálculos depende da ocorrência de uma relação de trabalho. O professor Sérgio Pinto Martins (2011, p. 88), conceitua relação de trabalho.

“[...] como um gênero, que compreende o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc.”

Da mesma forma, o professor Maurício Godinho Delgado (2013, p. 279-280) afirma que a expressão relação de trabalho aplica-se:

a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como contrato de estágio, etc.).

Ainda sobre o conceito de relações de trabalho, vale salientar a opinião de Arnaldo José Franca Mazzei Nogueira:

O conceito de relações de trabalho abrange o conjunto de arranjos institucionais e informais que modelam e transformam as relações entre capital e trabalho em suas diversas dimensões na complexa formação social e econômica capitalista, cuja totalidade está determinada pelo modo de produção das mercadorias, isto é, pela contradição entre o desenvolvimento das forças produtivas tecnológicas e do trabalho e as relações sociais de produção. Por estar no campo das relações sociais, as relações de trabalho são influenciadas por costumes, tradições, ideologias, culturas e, em especial, pelos valores atribuídos à categoria trabalho, originários das sociedades que ingressam de forma particular no capitalismo universal. (NOGUEIRA, 2002, p. 115-116).

Em regra, as relações de trabalho são pactuadas por meio de contratos e devem ser remuneradas; caso o contrato celebre uma relação de labor com as características de continuidade (não eventualidade), subordinação (as atividades a serem desenvolvidas pelo contratado são dirigidas pelo contratante), onerosidade (o trabalho pactuado será efetuado mediante remuneração), pessoalidade (exige-se, no contrato, a prestação do serviço por pessoa certa e determinada) e alteridade (os serviços prestados correm por conta do contratante), tem-se uma relação de trabalho do tipo relação de emprego.

As relações de emprego podem se instituir por tempo determinado ou indeterminado e, no Brasil, são regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto Lei nº 5.452, publicado em 1º de maio de 1943), que normatiza as principais regras de proteção individual e coletiva relativas ao trabalhador. Em seu texto, a CLT, além de garantir aos trabalhadores instalações físicas dignas nos locais de trabalho, limites à carga horária de labor, períodos de descanso durante a jornada de trabalho, instituiu garantias pecuniárias aos trabalhadores, como o 13º (décimo terceiro) salário, férias remuneradas, adicional noturno, adicional de periculosidade/insalubridade, depósito do FGTS.

Nos casos de término da relação de emprego, a CLT, em afinidade com o texto da Constituição da República do Brasil, determina o pagamento das garantias pecuniárias proporcionais ao tempo de serviço prestado, como forma de indenização. Essas garantias serão discriminadas em um Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e, para apuração de seus valores, será necessária a atuação de profissional habilitado, por meio da utilização dos cálculos trabalhistas. Neste contexto, então, é importante formular um conceito para cálculos trabalhistas que, embora não seja encontrado de forma facilitada em trabalhos científicos e livros da área, demonstra, com base na interpretação dos parágrafos anteriores, como sendo a interpretação prática da legislação trabalhista com o uso de procedimentos da matemática, uma vez que, são utilizadas, em muitos casos, fórmulas para se chegar ao resultado esperado, fato que se apresenta nos tópicos a seguir.

6.3 Alguns cálculos trabalhistas e suas operações correlatas.

Desenvolver-se-á, a seguir, a operacionalidade dos cálculos trabalhistas, bem como serão destacadas as observações importantes a respeito da aplicabilidade da legislação do trabalho. A abordagem abrangerá: folha de pagamento; salário líquido; hora extra; adicionais de insalubridade, periculosidade, noturno e de transferência; imposto de renda da pessoa física; férias; décimo terceiro salário; contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social; contribuição sindical dos empregados e empregadores; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e as diversas formas de rescisão do contrato de trabalho, que são os cálculos, segundo o pesquisador, mais comumente abordados nas disciplinas citadas.

6.4 Folha de Pagamento

A folha de pagamento é um procedimento realizado mensalmente que lista toda a remuneração paga aos trabalhadores de uma empresa, bem como os descontos legais pertinentes. Serve tanto para fins de fiscalização, auxiliando a entidade na lida com órgãos fiscalizadores, quanto para gerenciamento, contendo informações fundamentais para o setor de recursos humanos. Acerca da folha de pagamento, preceitua Aristeu de Oliveira:

O uso da folha de pagamento é obrigatório para o empregador, conforme preceitua Lei nº 8.212/91, art. 32, inciso I, da Constituição da Legislação Previdenciária – CLP. Ela pode ser feita a mão (manuscrita), ou por meio de processos mecânicos ou eletrônicos. Nela são registrados mensalmente todos os proventos e descontos dos empregados. Deve ficar à disposição da fiscalização, da auditoria interna e externa e estar sempre pronta para oferecer informações necessárias à continuidade da empresa. (OLIVEIRA, 2003, p.17).

É obrigatória nas organizações, e nela devem constar dados pessoais do funcionário; cargo exercido; salário e forma de recebimento; horas extras; adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno; contribuição previdenciária; imposto de renda da pessoa física; contribuição sindical, e, tudo quanto necessário para que possa ser realizado os cálculos e proceder aos recolhimentos devidos.

6.5 Salário Líquido

Para o correto entendimento dos cálculos trabalhistas, é necessário distinguir salário de remuneração. O primeiro refere-se ao valor recebido diretamente do empregador correspondente ao estipulado em contrato; o segundo engloba todos os valores recebidos, inclusive valores angariados de terceiros, que não fazem parte da relação contratual pré-definida. Segundo José Fernando Cunha Belfort,

Nestas circunstâncias há de se observar que se o valor recebido pelo empregado pelo serviço executado por força de contrato de trabalho subordinado foi feito diretamente pelo empregador teremos salário, já a remuneração é a soma de diversas parcelas recebidas pelo empregado por força do contrato de trabalho ou ainda valores recebido habitualmente de terceiros estranhos ao contrato de trabalho, mas que se utilizaram dos serviços daquele. (BELFORT, 2004, p.23)

A remuneração, subtraindo-se os descontos referentes ao INSS, IRRF e outros eventuais abatimentos, como vale transporte e vale refeição, resulta no salário líquido.

Exemplificação:

Salário Bruto: R\$ 4.000,00

Valor INSS: R\$ 4.000,00 x 11% = R\$ 440,00

Base Cálculo IRRF: R\$ 4.000,00 – R\$ 440,00 (INSS) = R\$ 3.560,00

Valor IRRF: R\$3.560,00 x 15% = R\$ 534,00 – R\$ 354,80 (Parcela a deduzir) = R\$ 179,20

Total Desconto: R\$ 619,20

Salário Líquido: R\$ 4.000,00 – R\$ 619,20 = R\$ 3.380,80

6.6 Hora Extra

Desde que seja firmado acordo por escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho, à jornada de trabalho diária poderão ser acrescidas até 2 (duas) horas suplementares. Excepcionalmente, em casos de necessidade imperiosa, essa jornada poderá ser prorrogada para além do limite permitido legalmente. O valor a ser pago pela hora extra foi inicialmente informado pela CLT, em seu artigo 59, correspondendo ao menos a 20% (vinte por cento) superior ao valor da hora normal. Posteriormente, a Constituição da República, em seu artigo 7º, inciso XVI alterou essa porcentagem para o mínimo de 50%: 31 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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

Salienta-se que, para o cálculo da hora-extra é necessário saber a quantidade de horas trabalhadas mensalmente. A CLT estabelece, no artigo 58, que a carga horária normal de trabalho é de 8 (oito) horas diárias, 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais. Esse valor é encontrado dividindo-se o total de horas da semana pelos dias efetivos de trabalho, ou seja: $44h/6d = 7h\ 33...min$. Multiplicando-se esse valor por 30 dias, se obtém o total de 220 horas.

Exemplificação:

Salário Mensal: R\$ 3.000,00

Salário Hora: R\$ 3.000,00 : 220 h / mês, obtém R\$ 13,63/h:

Valor de hora extra: R\$ 13,63 + 50% = R\$ 20,44

Funcionário realizou 20 horas extras mensais:

Total: = R\$ 20,44 x 20 = R\$ 408,08

Valor Hora Extra: R\$ 408,08

Observa-se, ainda, que nas relações de trabalho existe a possibilidade da manutenção do banco de horas, com fundamento na Lei 9.601/1998. É uma forma de se flexibilizar as horas trabalhadas, mediante convenção ou acordo coletivo. Nessa hipótese, uma empresa regula a jornada de trabalho de seus funcionários de acordo com sua produção, podendo reduzir a carga em dias de menor intensidade operacional e aumentá-la em dias de aumento de produção (até o limite máximo da décima hora diária); utilizando-se esse procedimento, as horas extras não serão remuneradas, sendo compensadas por meio de folgas.

6.7 Incorporação das horas extras ao Repouso Semanal Remunerado

Dispõe o artigo 1º, parágrafo primeiro da Lei nº 605/49:

Art.1º. Todo empregado tem direito ao Repouso Semanal Remunerado ou Descanso Semanal Remunerado (DSR), de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

O artigo 67 da CLT também traz essa garantia: 32 Art. 67. Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

O Tribunal Superior do Trabalho determinou por meio da Súmula nº 172, que deve ser adicionado ao cálculo do DSR as horas extras realizadas habitualmente pelo empregado.

Para a incorporação das horas extras ao DSR realiza-se o seguinte procedimento: somam-se as horas extras do mês; divide-se o total de horas pelo número de dias úteis do mês; multiplica-se pelo número de domingos e feriados do mês, e, por fim multiplica-se pelo valor da hora extra com acréscimo.

Exemplificação:

Salário de R\$ 2.000,00

220 Horas mensais

10 Horas Extras Realizadas

Hora normal: $R\$ 2.000,00/220 = R\$ 9,09$

Adicional Hora Extra: $R\$ 9,09 \times 50\% = R\$ 13,63$

Total Hora Extra: $R\$ 13,63 \times 10 = R\$ 136,30$

Integração das horas extras ao DSR: $R\$ 136,30/26 \times 4 = R\$ 20,96$

6.8 Adicional de Insalubridade

O exercício do trabalho em condições insalubres propicia ao empregado o recebimento de uma percentagem adicional, como forma de compensar a sua vulnerabilidade a agentes nocivos a sua saúde. Segundo o artigo 192 da CLT, Art. 192. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Em relação à base de cálculo do adicional de insalubridade, muitas discussões foram travadas em virtude da determinação da CLT de que o salário mínimo servisse como base para o cálculo e a CRFB, em seu artigo 7º, inciso IV, afirmar que é vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim: 33 Art. 7º. São

direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

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

Os Tribunais da Justiça do Trabalho tem adotado o salário mínimo como base de cálculo para o adicional de insalubridade. Excepcionalmente, em decorrência do princípio da norma mais favorável e da condição mais benéfica, admite-se o cálculo do adicional de insalubridade com base em salário previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, conforme exposição no *site* do Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação.

Exemplificação:

Para um trabalhador que em junho de 2016 realize atividades consideradas insalubres no grau máximo, observando exposição ao calor, ruídos, radiações ionizantes sobre o agente, verificadas por peritos do Ministério do Trabalho e fundamentada na Portaria nº 3.214, de 1978, terá direito ao adicional de insalubridade:

Salário mínimo: R\$ 937,00

Valor do adicional de insalubridade: R\$ 937,00 x 40%= R\$ 374,80

Convém destacar que o cálculo realizado indica determinação da CLT, qual seja, do adicional de insalubridade vinculado ao salário mínimo; porém, quando o acordo coletivo sindical determinar outra base para cálculo, este predomina.

6.9 Adicional de Periculosidade

O trabalhador que realiza seus serviços em condições de risco imediato a vida tem direito a receber o adicional de periculosidade, um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o salário efetivo. Explica Aristeu de Oliveira:

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado. (OLIVEIRA, 2003, p.24)

Ressalta-se que o acréscimo de 30% no salário deverá ser feito apenas sobre o salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. A classificação de periculosidade é feita pelo Ministério do Trabalho, por meio de seus peritos. Caso o empregado trabalhe em serviços insalubres e perigosos, deverá optar por um dos dois adicionais.

Observa-se que, com a alteração da Súmula 364 do Tribunal Superior do Trabalho, não é mais possível se fixar, mesmo que em acordos coletivos, um percentual do adicional de periculosidade inferior ao pautado em lei, conforme exposição da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da IV Região (AMATRA).

Exemplificação:

Salário Base: R\$1.000,00

Adicional de Periculosidade: R\$1.000,00 x 30%: R\$ 300,00

Total: R\$ R\$ 1.300,00.

6.10 Adicional Noturno

A partir da necessidade biológica do ser humano de desfrutar do sono noturnal, a legislação trabalhista criou o adicional noturno como forma de compensar o empregado que exerce suas funções à noite. Dispõe o artigo 73 da CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna

§ 1º. A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946)

§ 2º. Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte

§ 3º. O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º. Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º. Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

Examinando-se as recomendações da CLT, mostram-se pertinentes algumas pontuações. A redação inicial do artigo 73 da CLT, por contrariar o artigo 7º da Constituição 35 Federal de 1988, perdeu vigência⁶. Logo, mesmo no caso de revezamento semanal ou quinzenal, o adicional noturno será devido quando o empregado trabalhar no período noturno. A porcentagem acrescida à hora trabalhada será de 20% (vinte por cento), desde que o trabalho seja realizado no período entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte. Destaca-se que a hora noturna não será computada como tendo sessenta minutos, e sim, cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho o adicional noturno não poderá ser flexibilizado por acordo coletivo. Essa decisão, tomada a partir da negativa de ampliação da hora noturna para 60 (sessenta) minutos sugerida pela Companhia Vale do Rio Doce (que propôs aumentar a hora noturna através de acordo coletivo, porém, também aumentar o adicional noturno recebido por cada funcionário para 60% (sessenta por cento) para cada hora noturna executada). O Tribunal entendeu que aumentar a hora de trabalho no período da noite violaria a CLT7.

Exemplificação:

Um trabalhador que recebe R\$ 2.000,00 e trabalha mensalmente 60 minutos com direito ao adicional noturno.

Hora noturna reduzida para 52min30seg.

$60/52,30=1,14$.

$30 \times 1,14= 34,2$ horas com adicional noturno mensal.

Hora normal = $2.000/220=$ R\$ 9,09

Valor Adicional Noturno: valor da hora normal x percentual de adicional noturno x quantidades de horas noturnas.

$R\$ 9,09 \times 20\% = 1,81 \times 34,2=$ R\$ 61

6.11 Adicional por Transferência

O adicional de transferência é devido ao funcionário que for deslocado sem sua anuência para outra localidade, causando mudança de domicílio. O valor que o empregador deverá acrescentar ao salário do empregado enquanto perdurar a situação, é de, no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual. No entendimento de Cunha Belfort,

O Contrato de Trabalho repousa sobre bases de leis de proteção ao trabalho. São normas imperativas, cogentes, de ordem pública. Assim, qualquer alteração nas condições de trabalho são vistas com reserva, pois vige o princípio da intangibilidade das cláusulas contratuais. A regra que vem estabelecida na norma legal é a da intransferibilidade do local de trabalho sem que para tanto o empregado concorde, pelo menos é o que vem estabelecido no art.469 da CLT, ao dispor que “ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de seu domicílio” (BELFORT, 2004, p. 86).

De acordo os artigos 497 e 498 da CLT, o empregado estável pode recusar se transferir para outra localidade devido à extinção da entidade na qual presta serviços, devendo ainda, receber indenização dobrada.

Exemplificação:

Funcionário de empresa com salário mensal de R\$ 3.000,00 que exerce cargo de confiança foi transferido provisoriamente para outra cidade pelo prazo de quatro meses.

Valor Salário: R\$ 3.000,00

Valor Adicional de Transferência: $R\$ 3.000,00 \times 25\% = R\$ 750,00$

6.12 Imposto de Renda Retido na Fonte

O Imposto de Renda Retido na Fonte - IRRF ou IRF é uma obrigação tributária principal em que a pessoa jurídica ou equiparada, está obrigada a reter do beneficiário da renda, o imposto correspondente, nos termos estabelecidos pelo Regulamento do Imposto de Renda.

A Lei nº 8.134, de 27 de dezembro de 1990. Adotou a Medida Provisória nº 284, de 1990, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Nelson Carneiro, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal.

Art. 1º A partir do exercício financeiro de 1991, os rendimentos e ganhos de capital percebidos por pessoas físicas residentes ou domiciliadas no Brasil serão tributados pelo Imposto de Renda na forma da legislação vigente, com as modificações introduzidas por esta lei.

Para efetuar os cálculos referentes ao IRRF, deve-se primeiro, encontrar a base de cálculo do tributo. Abaixo, tem-se a tabela para o ano calendário de 2015 e 2016. Em 2016 foi aprovado o Reajuste de 5% na tabela do imposto de renda.

Quadro 1- Imposto de Renda Retido da Fonte (IRRF)

Base de cálculo mensal (R\$)	Alíquota %	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15,0	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

Fonte: Compilação da internet (2017) – organização própria.

6.13 Imposto de Renda da Pessoa Física

O Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF) é um tributo cobrado pela União sobre o salário e rendimento dos contribuintes. A quantia a ser paga

modifica-se conforme os ganhos de cada trabalhador; para o cálculo do desconto utiliza-se a tabela progressiva mensal do IRPF, disponibilizada pela Receita Federal do Brasil, que pode sofrer alterações a cada ano.

Para efetuar os cálculos referentes ao IRPF, deve-se primeiro, encontrar a base de cálculo do tributo. Conforme o artigo 8º da Lei nº 9.250/1995; o artigo 83 do Decreto nº 3.000 de março de 1999 (Regulamento do Imposto sobre a Renda (RIR/1999)),

Art.8º. A base de cálculo do imposto devido é a diferença entre a soma dos rendimentos recebidos durante o ano calendário (exceto os isentos, não tributáveis, tributáveis exclusivamente na fonte ou sujeitos à tributação definitiva) e as deduções permitidas pela legislação.

Conforme citação mencionada acima, observa-se que a base de calculo é utilizada para a declaração de ajuste anual do IRPF. Para os cálculos mensais sobre a renda do trabalhador, utiliza-se a soma do salário e rendimentos mensais brutos do contribuinte, deduzindo a parcela de contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e valor dedutível por dependentes, além de outras deduções legais, chegando-se então à base de cálculo do IRPF.

Abaixo, tem-se a tabela para o ano calendário de 2015 e 2016. Em 2016 foi aprovado o Reajuste de 5% na tabela do imposto de renda.

Quadro 2- Imposto de Renda da Pessoa Física (IRPF)

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a Deduzir do IR (R\$)
Até 1.999,18	-	-
De 1.999,19 até 2.967,98	7,5	149,94
De 2.967,99 até 3.938,60	15	372,54
De 3.938,60 até 4.897,91	22,5	667,94
Acima de 4.897,92	27,5	912,83

Fonte: Compilação da internet (2017) – organização própria.

Exemplificação:

Para um salário de R\$ 3.000,00, recolhe-se R\$ 330,00 para o INSS (11%), restando R\$ 2.670,00. Imaginando-se a existência de dois dependentes, subtrai-se R\$ 359,42, que resulta em uma base de cálculo de R\$ 2.310,58. Observando-se a tabela acima, deve ser utilizada a alíquota de 7,5%, correspondente ao valor de R\$ 173,29. Subtraindo-se a parcela a deduzir no valor de R\$ 149,94, obtém-se como contribuição mensal referente ao IRPF o valor de R\$ 23,35.

Destaca-se que, quando o valor apurado é inferior a R\$ 10,00 (dez reais) fica adiado seu recolhimento, com acumulação do valor para período seguinte.

6.14 Férias

O empregado terá direito ao gozo de um período de férias passados doze meses de vigência do contrato de trabalho. Por sua vez, o empregador terá um limite de doze meses subsequentes à aquisição do direito do funcionário para determinar o mês das férias. Perdido o prazo, o empregador deverá pagar as férias em dobro. A CLT, em seu artigo 130, estabelece:

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

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

II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;

III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;

IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

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

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

Outro direito outorgado ao empregado, conforme inciso XVII do art. 7º da Constituição da República é o de receber, para o gozo das férias, o valor adicional correspondente a um terço do seu salário.

As férias e o seu valor adicional devem ser provisionadas mês a mês, em obediência ao princípio da competência, essencial à organização contábil da empresa. Esses valores são debitados em conta de custo (empregados vinculados à produção de mercadorias ou serviços) ou como despesa operacional (empregados da área administrativa); a contrapartida é a conta de Provisão de Férias.

Exemplificação:

Salário Base: R\$ 3.000,00

Férias R\$ 3.000,00

Adicional 1/3 R\$ 1.000,00

Total R\$ 4.000,00

INSS 11% = R\$ 440,00

Base de Cálculo IRRF: R\$ 3.560,00

IRRF 15% = R\$ 534,00 - parcelar a deduzir no valor de R\$ 335,03 = R\$ 198,97

Total Líquido = R\$ 3.361,03

6.15 Décimo Terceiro Salário

O décimo terceiro salário é uma gratificação de final de ano, paga pelas empresas aos funcionários em obediência a lei nº 4.090/62. O pagamento é feito com base no salário do mês de dezembro, desde que o empregado não tenha salários variáveis, e deve ser feita em duas parcelas, a primeira até 30 de novembro e a segunda até o dia 20 de dezembro de cada ano.

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 5.878/13, que determina o recebimento do 13º salário no mês do aniversário do empregado, devendo o mesmo avisar, por meio de requerimento com antecedência de 60 (sessenta) dias, embora, deliberadamente, isto já ocorra, principalmente, em órgãos públicos.

De acordo com a Constituição da República, o décimo terceiro salário será pago com base na remuneração integral, e compõem sua base de cálculo os adicionais noturnos, de insalubridade e de periculosidade, as horas extras e gratificações periódicas.

Da mesma forma que as férias e o seu valor adicional, o 13º (décimo terceiro) salário é uma despesa mensal e deve ser provisionado mês a mês. Geralmente é debitado em conta de custo ou despesa 13º salário e encargos e tem como contrapartida à conta de Provisão de 13º salário.

Incidirão de forma obrigatória sobre o valor total do 13º salário o INSS e IRRF. Esses descontos serão realizados apenas na 2ª parcela do pagamento, portanto, a 1ª parcela é paga ao empregado de forma integral, na segunda parcela subtrai-se os descontos e o valor da parcela já paga.

Exemplificação:

Salário Bruto: R\$ 3.000,00

INSS 11% = R\$ 330,00

Base de Cálculo IRRF (sem dependentes) R\$ 3.000,00 - R\$ 330,00 = R\$ 2.670,00

IRRF 15% = 400,50 - parcela a deduzir valor de R\$ 335,03 = R\$ 65,47

Liquido = 2.604,53

1º Parcela: R\$ 1.500,00

Valor Salário Bruto: R\$ 3.000,00

Valor 1º Parcela: R\$ 3.000,00 x 50% = R\$ 1.500,00

2º Parcela:

Valor Salário Bruto: R\$ 3.000,00

Valor INSS: R\$ 330,00

Valor IRRF: R\$ 65,47

Valor 1º Parcela: R\$ 1.500,00

Valor 2º Parcela: R\$ 3.000,00 - R\$ 330,00 - R\$ 65,47 - R\$ 1.500,00 = R\$ 1.104,53

6.16 Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

O Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) é o órgão responsável pela arrecadação de contribuições com a finalidade de custear benefícios como a aposentadoria, pensão por morte, auxílios doença e acidente dos contribuintes.

O imposto de renda e a contribuição para o INSS são as formas mais comuns de desconto referentes ao salário dos trabalhadores brasileiros com carteira assinada, pois são descontos que a empresa não precisa de autorização do funcionário para fazê-los, por tratar-se de previsão legal. Para qualquer outro desconto no salário do empregado que não seja de previsão legal, é imprescindível a autorização do empregado.

Para efetuar os cálculos referentes ao INSS, deve-se observar a tabela de contribuição mensal, que impõem um limite máximo para o valor de desconto. No ano de 2017 este valor é de \$ 608,44 correspondente a 11% (onze por cento) do teto previdenciário que, atualmente, é de \$ 5.531,31 (quadro 3). Mesmo que o salário ultrapasse o teto, o abatimento respeitará o limite pré-determinado.

Segue abaixo a tabela de contribuição dos segurados empregado, empregado doméstico e trabalhador avulso, para pagamento de remuneração a partir de 1º de Janeiro de 2017:

Quadro 3- Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

Base de Cálculo (R\$)	Alíquota (%)
Até 1.659,38	8,00
De 1.659,39 até 2.765,66	9,00
De 2.765,67 até 5.531,31	11,00

Fonte: Compilação da internet (2017) – organização própria.

Exemplificação:

Salário Bruto: R\$ 3.000,00

Valor INSS: R\$ 3.000,00 x 11%= R\$ 330,00

6.17 Contribuição Sindical dos empregados e empregadores

Todos aqueles que participarem de determinada categoria econômica ou profissional devem coadjuvar com o pagamento da contribuição sindical. Dentre os objetivos dessa arrecadação, está o de custear as atividades sindicais, e os valores arrecadados serão distribuídos entre os sindicatos, federações e confederações.

A contribuição sindical por parte dos empregadores deve ser realizada em janeiro e o valor será proporcional ao capital social registrado na Junta Comercial, conforme tabela do artigo 580, inciso III da CLT:

Quadro 4- Contribuição Sindical dos Empregadores

Classe de Capital	Alíquota (%)
Até 150 vezes o maior valor de referência	0,8
Acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor de referência	0,2
Acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor de referência	0,1

Acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor de referência	0,02
--	------

Fonte: Compilação da internet (2017) – organização própria.

Para exemplificação de valores utilizados por um ramo de atividade, apresenta-se a seguir a tabela para cálculo de Contribuição sindical da Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro – FIRJAN, aplicável a indústrias e profissionais autônomos, vigente em 1º de janeiro de 2017 e válida para este ano.

Quadro 5- Contribuição Sindical FIRJAN

Linha	Classe de Capital Social (R\$)	Alíquota (%)	Valor a adicionar (R\$)
1	De 0,01 a 26.879,25	Contrib. Mínima	215,03
2	De 26.879,26 a 53.758,50	0,8	-
3	De 53.758,51 a 537.585,00	0,2	322,25
4	De 537.585,01 a 53.758.500,00	0,1	860,14
5	De 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02	43.866,94
6	De 286.712.000,01 em diante	Contrib. Máxima	101.209,34

Fonte: Compilação da internet (2017) – organização própria.

Exemplificação:

Empresa cujo Capital Social é de R\$ 150.000,00.

Classe de Capital Social 3: (de 24.095,57 a 240.955,62):

Alíquota (%): 0,2

Valor a Adicionar: R\$ 144,57

$R\$ 150.000,00 \times 0,2 = R\$ 300,00 + R\$ 144,57 = R\$ 444,57$

Valor Contribuição Sindical Empregador: R\$ 444,57

Conforme a tabela da FIRJAN, as empresas cujo capital social seja de até R\$ 26.879,25 pagam a contribuição mínima no valor de R\$ 215,03 as que ultrapassarem o capital social de R\$ 286.712.000,01 deverão pagar a contribuição máxima, no valor de R\$ 101.209,34.

As empresas optantes pelo Simples Nacional não são obrigadas ao recolhimento da contribuição patronal. No que tange as entidades sem fins lucrativos, empresas que não possuem empregados e órgãos públicos, a contribuição sindical não é devida, segundo a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de 10/2011, nota B.8.1, alínea “b”.

Para os empregados filiados ou não ao respectivo sindicato, paga-se a Contribuição Sindical no mês de março. Somente para os profissionais filiados em algum sindicato é devido pagar a Contribuição Assistencial. Para cálculo da contribuição sindical, é descontado 1/30 (um trinta avos) do salário base do empregado vigente no mês do cálculo (março). No caso da contribuição assistencial, o valor é estipulado em assembleia do sindicato, realizada ao final de cada ano e dividido em doze parcelas mensais.

Quanto aos trabalhadores autônomos ou profissionais liberais o recolhimento será feito no mês de fevereiro, pelos próprios, diretamente nas entidades sindicais correspondentes a profissão.

6.18 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)

Criado na década de 1960 e regulamentado pela Lei nº 8.036/90 e pelo Decreto 99.684/90, o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) tem como principal objetivo amparar os trabalhadores demitidos sem justa causa. Além do auxílio ao trabalhador, o Fundo tem como meta financiar programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.

A captação de recursos ocorre por meio de depósito mensal feito pelos empregadores em contas abertas na Caixa Econômica Federal (CEF), que

também é a responsável por administrar o FGTS. O valor da contribuição mensal equivale a 8% (oito por cento) do salário de cada funcionário. Na demissão sem justa causa o empregador deverá depositar uma indenização correspondente a 40% (quarenta por cento) do total dos depósitos realizados na conta do FGTS durante a vigência do contrato de trabalho, valor conhecido como multa rescisória. A Lei Complementar 110/2001 instituiu o adicional de contribuições ao FGTS de 10% (dez por cento) - acrescido na multa rescisória; embora este valor não seja destinado aos empregados dispensados, serve para compensar perdas monetárias com planos econômicos anteriores ao plano real - sobre o saldo total na despedida sem justa causa.

Além da demissão sem justa causa, o trabalhador, de acordo com a CLT, tem direito ao saque do FGTS nos casos de doenças consideradas graves, para aquisição da casa própria, aposentadoria, extinção da empresa, dentre outras hipóteses citadas na legislação trabalhista brasileira.

Exemplificação:

Valor Salário Bruto: R\$ 2.000,00

Valor FGTS Depósito Mensal: $R\$ 2.000,00 \times 8\% = R\$ 160,00$

6.19 Rescisão do Contrato de Trabalho

A relação empregador e empregado pode-se caracterizar tanto por aspectos legais, quanto por conflitos pelas interpretações errôneas da legislação trabalhista, causando uma série de dúvidas no que tange aos direitos e deveres das partes envolvidas, principalmente quando ocorrem rescisões de contrato de trabalho.

O final do vínculo trabalhista pode ocorrer de várias formas: dispensa sem justa causa, dispensa com justa causa, rescisão indireta, culpa recíproca, pedido de

demissão, rescisão antecipada de contrato por prazo determinado sem justa causa, rescisão de contrato por prazo determinado com justa causa, rescisão antecipada de contrato por prazo determinado por pedido de demissão, extinção do contrato por falecimento do empregador e extinção do contrato por fechamento da empresa.

Neste contexto, nos processos de interrupção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, cabe ao empregado cumprir o aviso prévio.

6.20 Aviso Prévio

Um dos pontos mais significativos e de difícil compreensão da rescisão contratual diz respeito ao aviso prévio, que é a comunicação antecipada do final de uma relação de trabalho sem prazo pré-definido de duração. Nos dizeres de Delgado,

O aviso prévio é instituído provindo do campo civil e comercial do Direito, inerente aos contratos de duração indeterminada que permitam sua terminação pelo simples exercício da vontade unilateral das partes; o pré-aviso desponta, nesses casos, como mecanismo atenuador do impacto da rescisão, conferindo ao contratante surpreendido certo prazo para se ajustar ao término do vínculo. (DELGADO, 2013, p. 210)

Existem duas modalidades para o cumprimento dessa advertência: trabalhada ou indenizada. O aviso prévio trabalhado pode ser prestado de duas formas, é o mais comum, quando a parte comunicante confirmar com antecedência de trinta dias, ou mais, a depender do tempo de vigência do convívio contratual que não prosseguirá com as atividades. O cumprimento do aviso se dará, ainda, da seguinte forma:

O aviso trabalhado pode ser cumprido de duas maneiras, nos casos de dispensa promovida pelo empregador, a teor da regra contida no art. 488, caput, da CLT. A primeira mediante prestação laborativa pelo obreiro na jornada e horários habituais, ao longo de 30 dias, com redução diária de duas horas, sem prejuízo da integralidade do salário (caput do art. 488 da CLT).

A segunda forma de cumprir-se o aviso laborado, nos casos de dispensa promovida pelo empregador, consiste na supressão de qualquer trabalho nos últimos 7 dias de pré-aviso, laborando-se o período anterior sem a redução de duas horas acima mencionada. Ou seja, há uma redução efetiva dos dias trabalhados para o respectivo empregador, o que permite ao obreiro desvencilhar-se mais cedo do contrato em extinção. Tal alternativa de cumprimento do aviso – que parece, naturalmente, mais favorável – é posta como faculdade do empregado pelo parágrafo único do art. 488 da CLT. (DELGADO, 2013, p. 214).

O aviso indenizado ocorre quando o aviso de encerramento do trabalho é feito sem respeitar o período mínimo, devendo então serem pagos os salários equivalentes ao prazo do aviso a quem foi comunicado do encerramento da relação contratual. Delgado comenta sobre o assunto:

O aviso indenizado corresponde àquele que não é cumprido mediante labor pelo obreiro, sendo pago em espécie pelo empregador. Em vez de valer-se do trabalho do empregado pelas semanas contratuais restantes, o empregador prefere suprimir, de imediato, a prestação laborativa, indenizando o respectivo período de 30 dias (art. 487, & 1º, CLT). Trata-se do meio mais comum de dação de aviso prévio, uma vez que evita os desgastes de relacionamento que podem ocorrer após a comunicação empresarial sobre a ruptura do contrato. (DELGADO, 2013, p.214)

A Lei nº 12.506/2011 trouxe mudanças nos prazos referentes ao aviso prévio. Para as relações encerradas sem justa causa como limite o prazo de um ano, permanece o total de trinta dias. Ultrapassado esse teto serão acrescidos três dias a cada ano, num total máximo de 60 dias, podendo chegar a 90 dias de aviso prévio. Em caso de se optar pela modalidade indenizatória, o pagamento também será proporcional.

As formas de desligamento acima referidas serão comentadas nos tópicos a seguir.

6.21 Dispensa sem justa causa

Na dispensa sem justa causa com menos de um ano de relação contratual o funcionário deve receber saldo de salário, férias proporcionais, terço de férias, 13º (décimo terceiro) salário, aviso prévio, FGTS acrescido de multa e solicitar o seguro desemprego em caso de ter prestado suas atividades num prazo superior a seis meses. No caso da dispensa ultrapassar o prazo de um ano, inclui-se o pagamento de férias e terço de férias vencidos.

6.22 Dispensa com justa causa

A dispensa com justa causa tem suas características explícitas no artigo 482 da CLT, cita-se como hipótese de acontecimento o ato de improbidade, violação de segredo da empresa, lesões à honra e à boa fama, etc. Ocorrendo a justa causa com menos de um ano de serviço a empresa deverá pagar apenas o saldo de salário ao empregado, caso tenha mais de um ano de trabalho o mesmo deverá receber também férias vencidas e terço de férias.

6.23 Rescisão indireta

Da mesma forma que o empregado, ao cometer determinados atos, pode ser dispensado por justa causa, o empregador, ao cometer falta grave, permite ao funcionário romper o vínculo empregatício. O artigo 483 da CLT lista quais as ações que fundamentam a rescisão indireta do contrato de trabalho:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º. O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º. No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º. Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965).

Ocorrendo a rescisão indireta, independentemente do tempo de serviço, o funcionário tem direito ao saldo de salário, férias proporcionais e vencidas, terço de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço acrescido de multa, aviso prévio.

6.24 Culpa recíproca

A culpa recíproca ocorre quando empregador e empregado cometem faltas graves, configurando, dentro dos parâmetros legais, rompimento do vínculo empregatício. Salienta-se que os fatores que originaram a culpa devem ser simultâneos e equivalentes em gravidade.

Ocorrendo a culpa recíproca no tempo de serviço inferior a um ano o empregador deverá pagar os saldos de salários; superior a esse período, será devido também às férias vencidas e o terço de férias.

6.25 Pedido de demissão

Uma das formas mais simples de se encerrar uma relação contratual de trabalho consiste no pedido de demissão feito pelo funcionário. Ocorrendo num período inferior a um ano de serviços prestados, o empregado terá direito a saldo de salário, férias proporcionais e décimo terceiro salário. Em data superior a um ano, incluem-se as férias vencidas acrescidas do terço de férias.

Neste tipo de encerramento das relações trabalhistas o empregador não é obrigado a liberar o FGTS do empregado, uma vez que a ruptura se deu de forma unilateral a pedido do trabalhador.

6.26 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado sem justa causa

No caso de se rescindir, sem justa causa, um contrato de trabalho que tenha um prazo determinado de duração com menos de um ano, o empregado terá direito ao saldo de salário, férias proporcionais e o terço de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço acrescido de multa. Ultrapassado um ano de duração, o funcionário deverá receber também as férias vencidas acrescidas de um terço.

6.27 Rescisão de contrato por prazo determinado com justa causa

Ocorrendo justa causa na rescisão do contrato por prazo determinado, o empregador deverá arcar com o saldo de salário e, se ocorrer a relação contratual por prazo superior de um ano, será devido as férias vencidas juntamente com o terço de férias.

6.28 Rescisão antecipada de contrato por prazo determinado por pedido de demissão

Caso ocorra o pedido de demissão na rescisão antecipada de contrato por prazo determinado, o funcionário com menos de um ano de serviço terá direito ao saldo de salário e ao décimo terceiro salário; em período superior a um ano, acrescentam-se as férias proporcionais e vencidas e o terço de férias correspondente.

6.29 Rescisão do contrato por falecimento do empregado

Na hipótese de falecimento do funcionário, os valores que teria direito a receber serão pagos aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou, na sua falta, aos sucessores previstos na Lei Civil.

Contando o empregado com menos de um ano de serviço, terão direito seus dependentes ao saldo de salário e ao décimo terceiro. Ultrapassado um ano, acrescentam-se as férias proporcionais, férias vencidas e seus respectivos adicionais de um terço.

6.30 Rescisão do contrato por fechamento da empresa

Com a extinção da empresa, fica assegurado ao empregado com menos de um ano de contrato o saldo de férias, férias proporcionais, terço de férias, décimo terceiro salário, aviso prévio e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço acrescido de multa. Em período superior a um ano somam-se as férias vencidas e o respectivo adicional de um terço.

7. Mudanças da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista foi sancionada pelo governo em 13 de julho de 2017, através da Lei 13.467/17, e entrará em vigor em até 120 dias. A partir da segunda quinzena de novembro, portanto, passam a valer as novas regras e é importante o empregador e o empregado estarem bem informado sobre os principais detalhes das novas normas.

Ponto	Mudanças
Rescisão e acordos	O famoso “acordo” na hora da demissão foi regularizado
Ações Judiciais	As ações agora possuem mais regras, tratando fraudes e falsas acusações com mais rigor
Férias e feriados	As férias poderão ser divididas em 3 períodos e os feriados poderão ser antecipados, evitando um dia “enforcado”.
Jornada e	O horário de almoço poderá ser diminuído para 30 minutos.

descanso	
Gestantes	Se atestado pelo médico que não há prejuízo para a saúde da mãe e do bebê, gestantes poderão trabalhar em locais com condições insalubres.
Trabalho remoto (home office), intermitente e parcial	Foram regularizadas e criadas novas modalidades de trabalho, permitindo maior flexibilidade de horários e períodos.
Sindicatos enfraquecidos	Os sindicatos perdem verbas e influência na vida do trabalhador, deixando as negociações entre empresários e trabalhadores mais simples e diretas.

7.1 Rescisão e acordos

A nova legislação protege o empresário de má fé em casos onde o funcionário pede um acordo para rescisão do contrato, mas depois entra com ação judicial. Foi criada uma nova modalidade de demissão, regularizando o famoso acordo, em que o trabalhador pede a conta, mas faz um acerto para ser dispensado, devolvendo para a empresa o valor da multa do FGTS. Este acordo é ótimo para o funcionário, mas deixava o patrão frágil em alguns processos judiciais, por exemplo. Agora, isso poderá ser feito de forma oficial, com o contrato sendo extinto em comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS. O empregado poderá movimentar 80% dos valores que tiverem sido depositados pela empresa no FGTS e perderá o direito ao seguro desemprego.

Outra mudança será na homologação do Termo de Rescisão, necessária para empregados com mais de um ano de casa. Ela não precisará mais ser feita no

MTE ou no sindicato da categoria, bastando a assinatura de empregado e empregador para firmar o fim do vínculo.

7.2 Ações Judiciais

O Brasil é recordista em ações trabalhistas - e a nova lei deve diminuir estes casos, estabelecendo regras mais duras e penalidades em caso de fraudes. Atualmente, o trabalhador não precisa pagar para ingressar com ação judicial, além de poder faltar a 3 audiências. Agora as ações terão mais regras e controle, como o pagamento de honorários de sucumbência e custos do processo em caso de perda da ação por parte do empregado. Outras alterações nas ações judiciais foram realizadas, para dar mais agilidade a ações e tentar reduzir o alto número de ações trabalhistas no país. As ações agora deverão ter um valor definido no momento da entrada do pedido, punição em multa para parte que agir de comprovada má-fé e uma mudança nos processos judiciais: após a assinatura da rescisão contratual, o empregado ficará impedido de fazer novos questionamentos na justiça trabalhista no futuro - além da criação de um prazo para julgamento e conclusão da ação de 8 anos.

7.3 Férias e feriados

Férias poderão ser parceladas em três períodos menores, evitando que a empresa fique longos períodos sem um funcionário, o que é prejudicial, especialmente para as pequenas empresas. Os 30 dias de férias poderão ser fracionados em até 3 períodos, com um deles sendo maior que 14 dias e nenhum dos outros com menos de 5 dias. As férias também não poderão começar dois dias antes de algum feriado ou descanso semanal.

Pela regra antiga, era possível dividir os 30 dias em 2 períodos, sendo que nenhum deles poderia ser inferior a 10 dias corridos. Isso ajudará micro e pequenas empresas, que sofrem ficando longos períodos sem determinado funcionário.

Já no caso dos feriados, os acordos coletivos poderão determinar trocas. Um feriado na quinta feira poderá ser trocado pela sexta, evitando o feriado prolongado de 4 dias, onde a sexta acaba “enforcada”, o que algumas vezes prejudica a produtividade das empresas.

7.4 Jornada e descanso

Foi regularizada a jornada de trabalho de 12h por 36h e diminuído o tempo mínimo de almoço: 1h para 30 minutos. A atual jornada de trabalho é limitada a 8h diárias e a 44h semanais - totalizando 220 horas mensais máximas, com até 2h extra por dia. Agora, a jornada poderá ser de 12h, com 36h de descanso, mantendo o limite ainda será de 44h semanais (ou 48h, com horas extras) e 220 h mensais, isto regulamenta várias funções que atuam neste regime, como médicos e vigilantes, por exemplo. O horário de descanso e almoço também será alterado: o mínimo agora é de 30 minutos, contra 1h na regra antiga. O tempo máximo seguirá em 2h.

7.5 Gestantes

Colaboradoras que estejam em regiões sem riscos dentro de fábricas, por exemplo, poderão continuar trabalhando, se forem liberadas por atestado médico. Um dos pontos mais polêmicos da nova lei diz respeito a grávidas e lactantes trabalhando em condições insalubres. Tal condição era totalmente vedada, mas agora será possível, mediante atestado médico de que a insalubridade não compromete a gestante ou o bebê. Apenas no caso de insalubridade no grau máximo a regra antiga ainda valerá, e apenas para as mulheres grávidas. Esta

regra ainda passa por discussão e possivelmente será alterada no futuro, via medida provisória.

7.6 Trabalho remoto (home office), intermitente e parcial

O empresário ganha novas opções para realizar contratações temporárias e à distância, como home office. A nova lei regulariza novas categoria de trabalho. Um deles é o famoso trabalho remoto (ou home office), que deverá constar no contrato de trabalho - inclusive com distinção de quem será responsável por custos e manutenção dos materiais.

Já a terceirização ganhou uma nova regra na reforma: o texto determina que a mesma empresa não pode contratar o mesmo funcionário por no mínimo 18 meses - evitando que eles sejam demitidos e logo depois recontratados por uma mesma empresa.

Já o trabalho intermitente é assim: o trabalhador tem contrato para um período, recebendo por horas ou diárias - e este valor não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados da mesma função.

Este contrato vai dar direito a férias, FGTS, previdência e 13º proporcionais e o empregado deverá ser convocado com no mínimo três dias corridos de antecedência. O trabalhador poderá ainda prestar serviços a outros contratantes durante o período.

7.7 Sindicatos enfraquecidos

Agora fica mais fácil negociar com os funcionários dentro da própria empresa, sem tantas interferências externas e com as especificidades necessárias do seu negócio.

Os sindicatos saíram perdendo com a reforma - o que motivou muitos protestos,

claro. A contribuição sindical deixará de ser obrigatória e os acordos coletivos poderão ser substituídos por acordos individuais. Na prática, eles perderão verbas obrigatórias e importância em pontos da relação trabalhador-empregador. Acordos coletivos acima da lei - A reforma permite que sejam formadas comissões internas das empresas e dá a elas poder para realizar acordos individuais com cada empresa. Na regra antiga, tal situação seria possível apenas em caso de benefício ao trabalhador. Em alguns casos, os acordos coletivos serão até mais importantes do que os acordos firmados através dos sindicatos das categorias. Contribuição sindical - Atualmente é obrigatória a contribuição de um dia de trabalho por ano para o sindicato da categoria, descontada geralmente no mês de março. Com a nova regra essa contribuição sindical passará a ser facultativa.

7.8 Alterações ainda podem acontecer

Para forçar a aprovação das medidas no senado, sem que precisassem de revisão na câmara dos deputados, o governo fez um acordo com líderes para que a proposta fosse aprovada, comprometendo-se a alterar alguns itens por meio de medidas provisórias. Entre estes pontos estão discussões sobre trabalho intermitente, o contrato da jornada de 12h (terá que ser firmada apenas por acordo coletivo), danos morais com base no salário do empregado, gestantes em condições insalubres, comissões coletivas e vários outros tópicos. Ou seja: ainda teremos algumas discussões pela frente.

8. REFERÊNCIAS

RAUPP, Fabiano Maury e *et al.* **Metodologia da Pesquisa aplicável às Ciências Sociais**. IN: BEUREN, Ilse Maria (Org.). **Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2006. Disponível em: <

http://200.17.83.38/portal/upload/com_arquivo/metodologia_de_pesquisa_aplicavel_as_ciencias_sociais.pdf>. Acesso em 08 de agosto de 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GODIM, Sônia Maria Guedes. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários**. Estudos de Psicologia, vol. 7, n. 2, p. 299-309, 2002. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v7n2/a11v07n2.pdf>>. Acesso em 17 de agosto de 2017.

SLOMSKI, Vilma Geni e *et al.* **Mudanças curriculares e qualidade de ensino: ensino com pesquisa como proposta metodológica para a formação de contadores globalizados**. Revista de Contabilidade e Organizações – FEA-RP/USP, vol. 4, n. 8, p. 160-188, jan-abr 2010. Disponível em: <www.rco.usp.br/index.php/rco/article/view/103/138>. Acesso em 17 de agosto 2017.

ARAÚJO, Márcio Pires e *et al.* **Uma contribuição à avaliação do ativo intangível 36 anos depois: uma reflexão em torno do pensamento do professor Eliseu Martins**. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade, v. 2, n. 2, p. 95-100, maio-ago 2008. Disponível em: <www.repec.org.br/index.php/repec/article/view/30/32>. Acesso em 17 de agosto 2017.

HENRIQUE, Marco Antonio e *et al.* **Desafios na administração de empresas de serviços contábeis: da importância da profissão aos desafios atuais**. Encontro Latino Americano de Iniciação Científica, v. 13, 2009, p. 1-6. Disponível em: < http://www.administradores.com.br/_resources/files/_modules/academics/academiccs_3538_2010111010562890e1.pdf>. Acesso em 22 de agosto de 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

NOGUEIRA, Arnaldo José Franca Mazzei. **Gestão estratégica das relações de trabalho**. IN: FLEURY, Maria Tereza Leme (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002, p. 115-132.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos Trabalhistas**. 13ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

BELFORT, Fernando José Cunha. **O livro dos cálculos trabalhistas**. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

BRASIL, Congresso Nacional, Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.878/2013**. Altera a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, que dispõe sobre a gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=583218>>. Acesso em 05 de setembro de 2017.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 10 de 06 de janeiro de 2011**. Aprova instruções para a declaração da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS ano-base 2010. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812DA8CC7A012DAA3F4178486C/p_20110106_10.pdf>. Acesso em 13 de setembro de 2017.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080814A5E0146014A62F865274EB6/01%20-%20NR-01.pdf>>. Acesso em 13 de setembro de 2017.

BRASIL, Receita Federal. **Portaria Interministerial nº 19, de 01 de janeiro de 2017**. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Disponível em: <<http://normas.receita.fazenda.gov.br/sijut2consulta/link.action?visao=anotado&idAto=4914>> . Acesso em 07 de outubro de 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 2017, p. 779-869.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. Rio de Janeiro: Revista dos Tribunais, 2017, p. 65-135.

BRASIL. **Decreto nº 3.000, de 26 de março de 1999**. Regulamenta a tributação, fiscalização, arrecadação e administração do imposto sobre a renda e proventos de qualquer natureza. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3000.htm>. Acesso em 10 de outubro de 2017.

BRASIL. **Decreto nº 99.684, de 08 de novembro de 1990**. Consolida as normas regulamentares do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D99684.htm>. Acesso em 10 de outubro de 2017

BRASIL. **Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001**. Institui contribuições sociais, autoriza créditos de complementos de atualização monetária em contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp110.htm>. Acesso em 15 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso-prévio e dá outras providências. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1898.

BRASIL. **Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.** Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1296.

BRASIL. **Lei nº 605, de 05 de janeiro de 1949.** Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário, nos dias feriados civis e religiosos. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1284-1285.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e dá outras providências. Vade Mecum. 6ª Ed, rev, amp, atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1495-1502.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Vade Mecum. 6ª Ed, rev., amp., atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 1698-1699.

BRASIL. **Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995.** Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9250.htm>. Acesso em 28 de outubro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.469, de 26 de agosto de 2011.** Altera os valores constantes da tabela do Imposto sobre a Renda da Pessoa Física e altera as Leis nos 11.482, de 31 de maio de 2007, 7.713, de 22 de dezembro de 1988, 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 9.656, de 3 de junho de 1998, e 10.480, de 2 de julho de 2002. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2017/2011/lei/l12469.htm>. Acesso em 01 de novembro de 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em 16 de novembro de 2017

