

DEPARTAMENTO PESSOAL

ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

WELLINGTON ROMUALDO

APOSTILA SOBRE ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS

ÍNDICE

1 - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO (PRINCIPAIS)

- 1.1 CTPS (CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL) **APOSTILA SOBRE ADMISSÃO DE FUNCIONÁRIOS**

ÍNDICE

1 - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO (PRINCIPAIS)

- 1.1 CTPS (CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL)
1.1.1 CONTRIBUIÇÃO SINDICAL
1.1.2 PIS/PASEP
1.1.3 PRAZO DE 48 HORAS PARA ANOTAÇÃO NA CTPS
1.2 EXAME MÉDICO
1.2.1 PRONTUÁRIO CLÍNICO INDIVIDUAL
1.2.2 ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL (ASO)

2 - OUTROS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

3 - DOCUMENTOS IMPRESSOS NA ADMISSÃO

- 3.1 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
3.1.1 FINALIDADE
3.1.2 CTPS - ANOTAÇÃO - OBRIGATORIEDADE
3.1.3 PRAZO
3.1.4 PRORROGAÇÃO
3.1.5 EXTINÇÃO AUTOMÁTICA
3.1.6 CONTRATOS SUCESSIVOS - INTERVALO DE SUPERIOR A 6 MESES - CELEBRAÇÃO
3.2 ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO
3.2.1 JORNADA DE TRABALHO
3.3 ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO
3.4 TERMO DE RESPONSABILIDADE (SALÁRIO-FAMÍLIA)
3.5 DECLARAÇÃO DE ENCARGOS DE FAMÍLIA PARA FINS DE IMPOSTO DE RENDA

4 - OUTROS TIPOS DE ADMISSÃO

- 4.1 MENORES APRENDIZES
4.2 EMPREGADO ESTRANGEIRO
4.3 PROFESSOR
4.4 VENDEDORES VIAJANTES
4.5 TRABALHADORES AVULSOS
4.6 TRABALHADORES TEMPORÁRIOS
4.7 TRABALHADORES AUTÔNOMOS
4.8 ESTAGIÁRIOS
4.9 DOMÉSTICAS
4.10 REGISTRO DE EMPREGADOS
4.11 READMISSÃO DE EMPREGADOS

1 - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA ADMISSÃO.

1.1 - CTPS (CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL).

A CTPS é o documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário.

É indispensável que o empregador a exija, por ocasião da admissão, sob pena de incorrer em multa de valor igual a 378,2847 Unidades Fiscais de Referência (UFIR), por manter o empregado sem este documento.

De posse da CTPS, a empresa verifica, dentre outras, as anotações referentes a Contribuição Sindical e ao Programa de Integração Social / Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PIS / PASEP).

1.1.1 - Contribuição Sindical.

Todo empregado contribui com um dia de seu trabalho, por ano, ao sindicato da categoria profissional correspondente.

Efetua-se o desconto em março, para os empregados existentes na empresa, e para os admitidos em janeiro e fevereiro. Na admissão em março, verifica-se se a empresa anterior procedeu ou não o desconto. Em caso negativo, efetua-se o desconto em março para pagamento em abril. Para os admitidos após o mês de março, o desconto, se não efetuado, ocorre no mês subsequente ao da admissão, para recolhimento no mês seguinte. Assim, para uma admissão em maio, efetua-se o desconto em junho e recolhe-se em julho.

1.1.2 - PIS / PASEP.

O trabalhador é inscrito no PIS / PASEP uma única vez, em toda sua vida profissional.

Por ocasião da admissão, a empresa ou entidade verifica, antes de proceder a admissão, se o empregado ou servidor é inscrito no PIS ou no PASEP, mediante solicitação do "Comprovante do Cadastramento", conforme o caso, ou da anotação na CTPS.

Se o empregado não for cadastrado nem no PIS nem no PASEP, o empregador deverá solicitar no ato da admissão à CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, em formulário próprio, que ficará pronto em pelo menos 5 dias úteis.

1.1.3 - Prazo de 48 horas para anotação.

Apresentada, obrigatoriamente, contra recibo, a empresa tem o prazo improrrogável de 48 horas para efetuar as anotações relativas a data de admissão, remuneração e condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção do sistema manual, mecânico ou eletrônico.

Na hipótese da celebração de contrato individual de trabalho, elaborado em documento à parte, como é aconselhável, deve-se anotá-lo na parte "Anotações Gerais" da CTPS, a título de exemplo: "Há cláusulas de trabalho firmada em documento à parte".

1.2 - EXAMES MÉDICOS.

São obrigatórios os exames admissional, periódico, de retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, por conta do empregador que comprova o custeio de todas as despesas, quando solicitado pelo Agente de Inspeção do Trabalho (Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela portaria SSST nº 24/94, alterada pela de nº 8/96).

Os exames médicos compreendem avaliação clínica, abrangendo análise ocupacional e exame físico e mental, bem como exames complementares, realizados de acordo com os termos especificados na citada NR7.

Referida a NR estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

1.2.1 - Prontuário clínico individual.

Os dados obtidos nos exames médicos, incluindo avaliação clínica e exames complementares, as conclusões e as medidas devem ser registrados em prontuário clínico individual, que ficará sob a responsabilidade do médico coordenador do PCMSO, indicado pelo empregador, dentre os médicos dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança no Trabalho (SESMT), da empresa.

No caso da empresa estar desobrigada de manter médico do trabalho, de acordo com a NR 4, deverá o empregador indicar médico do trabalho, empregado ou não da empresa, para coordenar o PCMSO.

Inexistindo médico do trabalho na localidade, o empregador poderá contratar médico de outra especialidade para coordenar o PCMSO.

1.2.2 - Atestado de Saúde Ocupacional (ASO).

Para cada exame médico realizado (subitem 1.2), o médico emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), em duas vias.

A 1ª via do ASO fica arquivada no local de trabalho do trabalhador, inclusive frente de trabalho ou canteiro de obras, à disposição da fiscalização do trabalho.

A 2ª via do ASO é obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo na 1ª via.

2 - OUTROS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS:

- Cartão de Identificação do Contribuinte (CIC / CPF);
- Título de Eleitor;
- Cédula de Identidade - RG;
- Certificado do Serviço Militar (sexo masculino);
- Carteira Nacional de Habilitação;
- Comprovante de Cadastramento no PIS / PASEP;
- Certidão de Casamento (se for casado);
- Certidão de Nascimento dos filhos menores de 14 anos (para Salário-Família e Imp.de Renda);
- Cartão da Criança (no caso de filhos menores de 5 anos);
- 2 fotos 3 x 4;
- Carteiras Profissionais expedidas pelos órgãos de classe, por exemplo:
OAB - para admissão de advogado;
CREA - para admissão de engenheiro;
CRC - para admissão de contador, etc.
- Relação dos Salários de Contribuição (não é obrigatório).

Observar que a Relação dos Salários de Contribuição não é documento indispensável à admissão do empregado. Todavia, o costume de exigí-lo vem se generalizando, na medida em que o empregado possa, por exemplo, necessitar de um auxílio doença previdenciário. Nesse caso, deverá comprovar a carência de 12 contribuições mensais para processamento do cálculo do benefício e nem sempre apresentará esse período na empresa atual. Essa é uma das finalidades da exigência da RSC por ocasião da admissão do empregado.

3 - DOCUMENTOS IMPRESSOS NA ADMISSÃO:

3.1 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA.

3.1.1 - Finalidade.

Contrato de Experiência é o acordo individual de trabalho, que objetiva dar condições de mútuo conhecimento.

O empregador, durante o período, observa o desempenho funcional do empregado na execução das respectivas atribuições, disciplina, subordinação, etc.

O empregado, por outro lado, verifica sua adaptação, integração, relacionamento com superiores hierárquicos, condições de trabalho, etc.

3.1.2 - CTPS - Anotação - Obrigatoriedade.

Celebrado o contrato de experiência, além das anotações normais efetuadas na parte do "Contrato de Trabalho", este deve, também, ser mencionado nas folhas de "Anotações Gerais" da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), no molde seguinte: "Conforme documento em poder da empresa, o portador assinou contrato experimental de ___ (____) dias, com vigência no período de ___/___/___ à ___/___/___."

"A anotação do contrato de experiência na CTPS é exigência de lei, dado que constitui condição especial da contratação (caput do art. 29 da CLT). Sua inexistência gera presunção de que as partes não se vincularam por prazo determinado." TRT Campinas, 15ª Região - Proc. RO 6.134/87 - Ac 7.148/87 - Rel. Juiz Milton de Moura França - por maioria - Publicado no DJ SP de 11.01.88, p 36).

3.1.3 - Prazo.

O contrato de experiência, forma de contrato a termo, não pode exceder a 90 dias, ou seja, podendo acordá-lo por qualquer prazo, desde que não exceda aos 90 dias estipulados legalmente, já incluída neste prazo uma eventual prorrogação (CLT, art. 445, parágrafo único).

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único: O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

3.1.4 - Prorrogação.

Celebrado por período inferior a 90 (noventa) dias, admite uma única prorrogação até o limite máximo (90 dias), sob pena de vigorar sem determinação de prazo (CLT, art. 451, e enunciado TST nº 188 - Supl. Especial IOB nº 5/89).

Assim, por exemplo, o empregado com contrato de experiência de 15 dias pode ser prorrogado por mais 75 dias. Um contrato de 30 dias pode ser prorrogado por mais 60 dias, ou por um prazo menor. O essencial é que o período prorrogado, somado ao transcorrido, não ultrapasse 90 dias corridos.

Observar que a prorrogação do contrato deve, obrigatoriamente, assinada ambas as partes, não bastando, simplesmente, a sua previsão no contrato.

3.1.5 - Extinção automática.

Atingindo o término avançado, o contrato de experiência se extingue, termina automaticamente, pelo decurso do respectivo prazo.

Na hipótese, sem que qualquer das partes se manifeste em sentido contrário, no dia imediato ao dia previsto, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

Portanto, se o empregador não desejar dar continuidade à contratação deve:

- comunicar o fato ao empregado até o último dia útil de trabalho dentro da experiência, evitando o comparecimento ao serviço no dia seguinte ao término do prazo.
- impedir a compensação de horas de trabalho relativa a dia(s) que recaia(m) após o término da experiência.

Exemplo: Término de experiência em sexta-feira. O empregado não deve trabalhar além do horário normal durante a semana, evitando compensar as horas relativas à jornada de trabalho do sábado.

3.1.6 - Contratos sucessivos - Intervalo superior a 6 meses - Celebração.

Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 meses, a outro contrato por prazo determinado (CLT, art. 452).

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Logo, o empregado admitido com contrato de experiência só deve celebrar outro contrato de experiência com a mesma empresa após 6 meses do término do primeiro, sob pena de vigência automática do segundo sem determinação de prazo.

3.2 - ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO.

O acréscimo de horas à jornada normal de trabalho com o fim de compensar a supressão ou redução do expediente aos sábados, bem como das segundas e sextas-feiras que recaem entre os feriados das terças ou quintas-feiras, somente se efetiva mediante "Acordo de Compensação de Horas" entre empregador e empregados.

O acordo pode ser firmado livremente com empregados maiores (homens e mulheres), por escrito, ou mediante acordo de convenção coletiva de trabalho.

Para a compensação do trabalho de menores (14 a 18 anos), é necessária a celebração de convenção ou acordo coletivo específico com o respectivo sindicato da categoria profissional. Para esse fim, observam-se as disposições contidas nos arts. 611 e seguintes da C.L.T.

Lembra-se que é obrigatória a concessão de descanso de 15 minutos, no mínimo, antes de iniciar o período suplementar de trabalho.

Às mulheres e homens adultos permite-se celebrar "Acordo de Compensação de Horas" individual, por escrito e no mínimo em 2 vias: uma destinada ao empregador e outra ao empregado.

O prazo pode ser determinado ou não.

A inexistência do instrumento escrito descaracteriza a compensação e, conseqüentemente, será devido o adicional de horas extras. Nesse sentido, dispõe o Enunciado do Tribunal Superior do Trabalho (TST) nº 85:

"O não atendimento das exigências legais para adoção do regime de compensação de horário semanal não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido, apenas, o adicional respectivo."

Lembra-se que o acordo de compensação deve ser anotado no livro ou ficha de registro dos empregados (CLT, art. 74, § 1º).



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

Art. 74 - O horário de trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministério do Trabalho, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedido pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré assinalação do período de repouso.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

3.2.1 - Jornada de Trabalho.

A jornada normal de trabalho é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias; nesse sentido amplo, há uma "jornada" normal diária e semanal. Conforme diz o artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1.988:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores... XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

3.3 - ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO.

As empresas cujos empregados maiores (homens e mulheres) trabalhem em regime de prorrogação de horário (horas extras) devem, obrigatoriamente, firmar acordo escrito, individual ou coletivo, anotando-o no livro ou ficha de registro de empregados e no quadro de horário.

É vedada a prorrogação de horário de menores, ressalvadas as seguintes situações:

- a) até mais 2 horas, independente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela diminuição em outro (Acordo de Compensação de Horas), de modo a ser observado o limite de 44 horas semanais e 10 diárias ou outro inferior legalmente fixado; e
- b) excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo 12 horas, com acréscimo salarial de, no mínimo, 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Lembra-se que a prorrogação extraordinária, no caso da alínea "b" supradescrita, deverá ser comunicada por escrito ao órgão regional do Ministério do Trabalho (MTb), dentro do prazo de 48 horas.

Destaca-se ainda que, a prorrogação do horário de menores será antecedida de um intervalo de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

As horas prorrogadas são remuneradas com adicional mínimo de 50% sobre o valor da hora normal.

3.4 - TERMO DE RESPONSABILIDADE (SALÁRIO-FAMÍLIA).

Para efeito de concessão e manutenção do salário-família, o segurado firma, por ocasião da admissão no emprego ou da solicitação de pagamento de salário-família, ficando sujeito, em caso de não-cumprimento, às sanções penais e trabalhistas (Regulamento dos Benefícios da Previdência Social - RBPS, art. 87, aprovado pelo Decreto nº 611/92)



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

Art. 87 - Para efeito de concessão e manutenção do salário-família, o segurado deve firmar termo de responsabilidade, no qual se comprometa a comunicar à empresa ou ao INSS qualquer fato ou circunstância que determine a perda do direito ao benefício, ficando sujeito, em caso de não-cumprimento, às sanções penais e trabalhistas.

3.5 - DECLARAÇÃO DE ENCARGOS DE FAMÍLIA PARA FINS DE IMPOSTO DE RENDA.

O empregado declara, por escrito, em formulário próprio, os respectivos dependentes, para fins de obtenção da renda líquida mensal, que serve de base para incidência do Imposto de Renda na Fonte (IRF).

Nos termos do art. 35 da Lei nº 9.250/95, considera-se dependente:

- a) cônjuge;
- b) o companheiro ou companheira, desde que haja vida em comum por mais de 5 anos, ou por período menor, se da união resultou filho;
- c) a filha, o filho, a enteada, o enteado:
 - até 21 anos; ou
 - de qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho; ou
 - maior, até 24 anos, se ainda estiver cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de 2º grau;
- d) o menor pobre, até 21 anos, que o contribuinte crie e eduque e do qual detenha a guarda judicial;
- e) o irmão, o neto ou o bisneto, sem arrimo dos pais:
 - até 21 anos, desde que o contribuinte detenha a guarda judicial; ou
 - de qualquer idade, quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho; ou
 - maior, até 24 anos, se ainda estiver cursando estabelecimento de ensino superior ou escola técnica de 2º grau;
- f) os pais, os avós ou os bisavós, desde que não auferam rendimentos, tributáveis ou não, superiores ao limite de isenção mensal (R\$ 900,00 a partir de 01.01.96);
- g) o absolutamente incapaz (louco, surdo-mudo e pródigo, assim declarado judicialmente), do qual o contribuinte seja tutor ou curador.

3.6 - SOLICITAÇÃO DE VALE TRANSPORTE.

O Vale-Transporte (VT) constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Entende-se por deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Por ocasião da admissão do empregado, este deve informar, por escrito, ao empregador:

- endereço residencial;
- serviços e meios de transporte mais adequados ao deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

O VT é custeado:

- pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% do seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;
- pelo empregador, no que exceder à parcela mencionada anteriormente.

4 - OUTROS TIPOS DE ADMISSÃO DE EMPREGADOS.

4.1 - MENORES APRENDIZES.

Conforme artigo 7º, incisos XXX e XXXIII da Constituição Federal de 1.988:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores...além de outros...XXX - proibição de diferenças de salários, de exercícios de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil...XXXIII - proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 14 anos, salvo na condição de aprendiz....Art. 227: É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar `criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão...§ 3º ... I - idade mínima de 14 anos para admissão ao trabalho, observando o disposto no art. 7º, XXXIII;II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas; III - garantia de acesso do trabalhador adolescente à escola.

4.2 - EMPREGADO ESTRANGEIRO.

O empregado estrangeiro, que esteja residente no Brasil por mais de 10 anos, terá os mesmos direitos que um empregado brasileiro no caso da admissão, não podendo haver discriminação em qualquer lugar, por sua naturalidade não ser do Brasil.

4.3 - PROFESSORES.

Conforme artigo 37 e 207 da Constituição Federal de 1988:

Art. 37 - *A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte: (...) XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto quando houver compatibilidade de horários: a) a de dois cargos de professor; b) a de um cargo de professor com outro técnico ou científico; c) a de dois cargos privativos de médico; XVII - a proibição de acumular estende-se a empregos e funções e abrange autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações mantidas pelo Poder Público.*

Art. 207 - *§ 1º É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei. § 2º O disposto neste artigo aplica-se às instituições de pesquisa científica e tecnológica.*

OBS: *Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas, nem mais de seis, intercaladas. (CLT, art. 318).*

4.4 - VENDEDORES VIAJANTES.

Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

(CLT, art. 62, inciso I).

4.5 - TRABALHADORES AVULSOS.

Trabalhador avulso é o que presta serviços a inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício; tem os direitos previstos em legislação especial; o Regulamento da Previdência Social os relaciona: estivadores (inclusive os trabalhadores de estiva em carvão e minérios), trabalhadores em alvarengas, conferentes de carga e descarga, consertadores de carga e descarga, vigias portuários, amarradores, avulsos em serviços de bloco ou de capatazia, arrumadores, ensacadores de café, cacau e similares, trabalhadores na indústria de extração de sal sem relação de emprego e outros operadores de carga e descarga.

4.6 - TRABALHADORES TEMPORÁRIOS.

Coloca à disposição de outras empresas os trabalhadores por ela selecionados e remunerados.

As disposições são:

- a) atividade supletiva e transitória na empresa tomadora: o trabalhador não necessita ser "especializado", mas "devidamente qualificado", ou seja, apto;
- b) contrato escrito obrigatório;
- c) prazo máximo de 3 meses salvo autorização ministerial, "e desde que o período total do trabalho temporário não exceda a 6 meses;
- d) remuneração equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora de mão-de-obra;



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

e) férias proporcionais, repouso semanal remunerado e proteção previdenciária, inclusive salário-família;
f) solidariedade da empresa tomadora para com os débitos previdenciários ou trabalhistas da fornecedora da mão-de-obra temporária, em caso de falência.

4.7 - TRABALHADORES AUTÔNOMOS.

Trabalhador autônomo é independente no ajuste e execução; um empresário modesto, cuja empresa consiste em sua atividade pessoal e em instrumentos e elementos de escasso valor. No Brasil também é segurado da Previdência Social. A permanência nos serviços para a mesma empresa pode transformar o contrato do autônomo em contrato de emprego, como a jurisprudência deixa perceber; com freqüência isto ocorre quando desaparece uma das características do trabalhador autônomo, que é do relacionamento com clientela múltipla. Trabalhador autônomo que admitir empregado ou remunerar outro autônomo não perderá essa condição perante a Previdência Social, mas equiparar-se-á a empresa para os fins de recolhimento das contribuições devidas pelo empregado. Na inscrição feita na Previdência, de responsabilidade do autônomo, este indicará sua classe de salário-base, para apuração da contribuição, que não se vincula ao seu ganho real.

4.8 - ESTAGIÁRIOS.

O estágio de estudante pode ser curricular ou de ação comunitária. A lei vigente é uma porta aberta para a fraude, que o Judiciário coibirá, quando necessário; para isso encontra apoio na longa sedimentação do Direito do Trabalho nacional, consagrada na Constituição Federal. Não incidem contribuições sobre o valor da bolsa. A residência médica, desde que obedeça os requisitos legais, é modalidade de ensino de pós-graduação, legalmente considerada como prestação de trabalho autônomo, inclusive para a Previdência Social, expressamente contemplada com os benefícios da lei de acidentes do trabalho.

4.9 - DOMÉSTICOS.

Empregado Doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual. No conceito legal, é quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Não são considerados domésticos os serviços aplicados a instituições assistenciais, comerciais (lavadeira de hotel ou pensão), industriais (cozinheira de fábrica) ou à atividade característica de um profissional liberal. O motorista será ou não doméstico, conforme estiver a serviço dos membros da família ou das atividades comerciais de seu patrão, respectivamente; o jardineiro poderá prestar serviços exclusivos à residência de quem o contratou ou o imóvel consagrado a atividades institucionais. Haverá situações híbridas em que se tornará necessário distinguir estimativa percentual na prestação do trabalho (ex. doméstica trabalhando no lar durante a manhã e a noite, mas prestando sua colaboração na farmácia do patrão durante a tarde); esta orientação, inexistindo norma legal expressa, é mais equitativa que a que pretende ignorar a existência de duas relações paralelas, absorvendo-as naquela que tiver maior proteção legal. O trabalho em chácara de recreio é doméstico, salvo se tiver criação ou plantação para serem transacionadas, mesmo temporariamente; entretanto, a venda de produção insignificante não retira o caráter doméstico.

4.10 - REGISTRO DE EMPREGADOS.

Conforme artigo 41 da C.L.T.

Art. 41 - *Em todas as atividades será obrigatório para o empregados o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

Parágrafo único: Além da qualificação civil ou profissional de cada trabalhador, deverão ser anotados todos os dados relativos à sua admissão no emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.



CONTADORES ASSOCIADOS

Tel | Fax: 21 2620 0659

www.jcacontadores.com.br

4.11 - READMISSÃO DE EMPREGADOS.

Conforme artigos 453, 495, 496, 497 e 729 da C.L.T.

Art. 453 - *No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.*

Art. 495 - *Reconhecida a inexistência da falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmití-lo no serviço e pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.*

Art. 496 - *Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.*

Art. 497 - *Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão de contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.*

Art. 729 - *O empregador que deixar de cumprir decisão passada em julgado sobre a readmissão ou reintegração de empregado, além do pagamento do salário deste, incorrerá na multa de três quintos a três valores-de-referência por dia, até que seja cumprida a decisão.*

§ 1º - *O empregador que impedir ou tentar impedir que o empregado seu sirva como vogal em Tribunal de Trabalho, ou que perante este preste depoimento, incorrerá na multa de trinta a trezentos valores-de-referências regionais.*

§ 2º - *Na mesma pena do parágrafo anterior incorrerá o empregador que dispensar seu empregado pelo fato de haver servido como vogal ou prestado depoimento como testemunha, sem prejuízo da indenização que a lei estabeleça.*

AUTORIZAÇÃO PARA REGISTRO

Pela presente autorizamos a admissão do funcionário abaixo:

Nome:			
Endereço:			
Bairro:	Cidade:	CEP	Telefone:
Estado Civil:		Grau de Instrução:	

Data de Admissão:	Função:	Salário: R\$
Contr. Experiência:	dias - renovar para mais:	dias
Vale Transporte (Meio de Transporte, Quantidade e Valor):		
Horário de Trabalho: das às com intervalo de às p/refeição e descanso.		
Aos sábados das às hs.		
1º Emprego?		Cadastrado no PIS:

Documentos Anexos:

- Carteira Profissional
- 2 Retratos 3x4
- Atestado Médico Admissional
- Comprovante de Residência (com CEP)
- Cópia do Cartão do PIS
- Carteira de Identidade
- CPF
- Título de Eleitor
- CNH
- Certidão de Nascimento dos filhos menores de 14 anos, caso tenha.
(Para os menores de 6 anos caderneta de Vacinação. Para os maiores desta idade certificado de matrícula escolar.)
- Cópia dos Certificados dos Cursos Profissionalizantes.

Rio de Janeiro, ____/____/____

Autorização

COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Niterói, ____ de _____ de 2012

Ilmo. Sr. _____

CTPS nº _____ Série _____ - RJ

Prezado Senhor,

Pela presente, comunicamos a V.S^a a sua dispensa imediata do quadro de funcionários desta empresa, por não serem mais necessários os seus serviços.

Desta forma, informamos que o seu Aviso Prévio será indenizado, devendo comparecer no dia ____/____/_____, às ____:____hs., para receber as parcelas rescisórias.

Atenciosamente,

Ciente: _____

Funcionário

AVISO PRÉVIO

Rio de Janeiro, ____ de _____ de _____.

Sr. _____

CTPS nº _____

Por não mais convir a esta empresa mantê-la em nosso quadro de funcionários, vimos comunicar-lhe que seu Contrato de Trabalho será rescindido em ____ de _____ de _____. A partir desta data haverá uma redução no seu horário normal de trabalho, sem prejuízo do salário integral, sendo-lhe facultada, de acordo com as disposições legais vigentes, a opção por uma das seguintes alternativas:

- 1 – Redução de 02 (duas) horas diárias em seu horário normal de trabalho.
- 2 – Redução de 07 (sete) dias corridos.

Solicitamos o seu comparecimento, de posse da Carteira de Trabalho às 15 hs. do dia ____/____/_____, para dar cumprimento as formalidades exigidas para a Rescisão do Contrato de Trabalho.

De acordo com as disposições legais vigentes, declaro minha opção pela alternativa de redução de _____ do trabalho acima descrita.

_____, ____ de _____ de _____

CTPS Nº _____
Funcionário

Niterói ____ de _____ de 2012

Nome: Fulano de Tal - CTPS nº _____ Série _____

Prezados Senhores,

Por razões particulares, venho apresentar meu pedido de demissão do emprego que ocupo nesta empresa a partir de __/__/____. Tenho interesse em desligar-me imediatamente.

Atenciosamente

Funcionário