

VALE TRANSPORTE

Em caso de litígio cabe ao empregador provar que o empregado renunciou ao vale transporte, pois esse interesse é sempre presumido

Já temos decisões que o empregado que recebe vale transporte e usa veículo próprio para fazer o percurso residência-trabalho e vice-versa pode ser demitido por justa causa.

É proibido substituir o vale transporte por antecipação em dinheiro.

O vale transporte não se incorpora a remuneração do trabalhador para nenhum efeito.

INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ocorre a interrupção do contrato de trabalho quando o empregado não presta serviços, mas o empregador é obrigado a pagar seus salários. Exemplos: férias, repouso semanal remunerado...

A suspensão se dá quando o empregado deixa de prestar serviços, não recebe salário, no entanto o vínculo de trabalho continua existindo. Exemplos: licença não remunerada, aposentadoria provisória (por invalidez).

PERDA DO DIREITO DE FÉRIAS

Existem situações em que o empregado perde o direito às férias, até mesmo as proporcionais;

- Deixar o emprego e não ser readmitido dentro de 60 dias subsequente a sua saída;
- Permanecer em gozo de licença com percepção de salário por mais de trinta dias;
- Deixar de trabalhar com percepção de salários por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa;
- Tiver percebido da previdência Social prestações de acidente de trabalho ou auxílio doença por mais de 6 meses, ainda que descontínuos;

13º SALÁRIO

O pagamento do 13º salário é devido a todos os trabalhadores urbanos ou rurais, o trabalhador avulso e o doméstico.

O valor do adiantamento do 13º salário corresponderá à metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, sendo pago proporcionalmente ao tempo de serviço do empregado prestado ao empregador, considerando-se a fração de 15 dias de trabalho como mês integral. Assim sendo, se a primeira parcela for paga no mês de novembro, o valor do adiantamento será calculado com base no salário do mês de outubro.

Quando na composição do salário do empregado envolver parte variável, deverá ser calculada a sua média.

A primeira parcela do 13º salário deve ser paga de 01/fevereiro a 30/novembro ou por ocasião das férias (se solicitado pelo empregado).

Para que o empregado faça jus ao adiantamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião das férias, deverá requerer no mês de janeiro do correspondente ano ao empregador, por escrito. Após este período, caberá ao empregador a liberação do referido pagamento ao empregado.

Para Os empregados admitidos até 17 de janeiro, inclusive, o valor da primeira parcela será de 50% do salário do mês anterior ao do seu pagamento.

Para os empregados admitidos no curso do ano, o adiantamento corresponderá à metade de 1/12 (um doze) avos da remuneração por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias.

Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até o anterior àquele em que se realizar o adiantamento. O empregado que receber parte fixa terá o respectivo valor somado à parte variável.

REFLEXO DAS FALTAS E DOS AFASTAMENTOS DO 13º SALÁRIO

No período de auxílio-doença e acidente de trabalho a Empresa efetua o pagamento proporcional ao período efetivamente trabalhado. O INSS pagará o tempo em que o funcionário esteve afastado.

As faltas injustificadas serão computadas para desconto do 13º salário, quando somarem mais de 15 dias no mesmo mês, uma vez que o 13º é pago na proporção 1/12 avos da remuneração por mês ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

No período de licença maternidade a empresa paga o 13º salário e desconta o valor através da Guia de Previdência Social.

No caso de afastamento do empregado para prestar serviço militar obrigatório, só terá direito ao 13º salário referente ao período efetivamente trabalhado.

ATENÇÃO

LIVRO DE PONTO

Chamamos a atenção do Companheiro Lojista para o horário de entrada e saída de funcionários registrada no Livro de Pontos, uma vez que já há decisão do TST que os livros de pontos com horários invariáveis são considerados inválidos como prova na Justiça do Trabalho, invertendo-se o ônus da prova, tornando