

ASSUNTOS TRABALHISTAS

CANCELAMENTO DE FÉRIAS	Pág. 781
COMÉRCIO EM GERAL - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS – ATUALIZAÇÃO PORTARIA MTE 3.665/2023	Pág. 784
DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - ESOCIAL E DCTF WEB ANUAL.....	Pág. 787
GREVE NOS TRANSPORTES COLETIVOS - FALTAS OU ATRASOS DOS EMPREGADOS – CONSIDERAÇÕES.....	Pág. 794

CANCELAMENTO DE FÉRIAS

Sumário

1. Introdução;
2. Comprovação De Prejuízos;
3. Necessidade Imperiosa;
 - 3.1. Caso Fortuito;
 - 3.2. Força Maior;
 - 3.3. Consulta Ao ACT Ou À CCT;
4. Férias Coletivas;
5. Ressarcimento Das Despesas Do Empregado;
6. Devolução Da Remuneração De Férias;
 - 6.1. Formalização De Um Acordo;
7. Inalterabilidade Dos Períodos Aquisitivos E Concessivos De Férias;
 - 7.1. Remarcação Das Férias;
8. Penalidades E Fiscalização.

1. INTRODUÇÃO

O direito a férias é garantido a todos os empregados, conforme artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal e artigo 129 da CLT.

Portanto, todas as modalidades de empregados têm direito a 30 dias de descanso a cada 12 meses de trabalho.

A quantidade de dias pode ter uma diminuição caso o empregado tenha faltas injustificadas no decorrer do período aquisitivo, como determina o artigo 130 da CLT.

A época do gozo de férias é definida pelo empregador (artigo 136 da CLT).

No entanto, o artigo 135 da CLT determina que os empregados devem ser comunicados da data de gozo de suas férias com antecedência mínima de 30 dias, até para que possa se programar a respeito do seu período de descanso.

Já as férias coletivas devem ser comunicadas com antecedência mínima de 15 dias, conforme artigo 139, § 1º da CLT.

Portanto, a partir da referida comunicação, o empregado já saberá quando serão suas férias e organizar seus dias de folga.

Ainda, as informações referentes à concessão de férias deverão constar na CTPS do empregado, nas anotações de férias, bem como no livro ou na ficha de registro, antes do início do gozo (artigo 135, §§ 1º, 2º e 3º da CLT).

A legislação não tem disposição quanto a cancelamento de férias pelo empregador.

No entanto, caso isso ocorra, poderá acarretar algumas consequências.

2. COMPROVAÇÃO DE PREJUÍZOS

A comunicação das férias é realizada com o intuito de fazer com que o empregado se organize para o período de descanso.

Sendo assim, ainda que a época de gozo das férias seja definida pelo empregador, nos termos do artigo 136 da CLT, após a comunicação, o empregado tem o direito garantido naquele período, não podendo ser feito o cancelamento unilateralmente, salvo necessidade imperiosa.

A CLT não tem previsão a respeito de cancelamento de férias.

No entanto, existe um Precedente Normativo do TST, que trata do assunto e que pode estar previsto em normas coletivas.

Diz o referido Precedente Normativo:

Nº 116 FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO (positivo)

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

Como se pode observar, em caso de necessidade imperiosa, o empregador até poderá cancelar as férias do empregado, mas deverá arcar com eventuais prejuízos decorrentes desse cancelamento.

São exemplos de prejuízos que podem ser comprovados pelo empregado:

- a compra antecipada de pacotes de viagens, inclusive intercâmbios;
- a matrícula e os recibos de pagamento de cursos, sejam eles profissionalizantes ou não;
- a reserva de hotéis;
- a locação de imóveis de temporada destinados à utilização durante as férias.

Sendo assim, caso o empregado venha a sofrer algum prejuízo decorrente do cancelamento das suas férias, desde que comprovado, caberá ao empregador ressarcir o trabalhador.

3. NECESSIDADE IMPERIOSA

O Precedente Normativo nº 116 do TST determina que é o cancelamento das férias é possível em casos de necessidade imperiosa, ou seja, um fato atípico que demanda uma necessidade extraordinária na prestação de serviços por parte do empregado.

No entanto, mesmo que o motivo do cancelamento das férias seja necessidade imperiosa, os prejuízos financeiros que eventualmente resultem deste, deverão ser reembolsados ao empregado.

3.1. Caso fortuito

O caso fortuito se configura por fatos ou eventos imprevisíveis ou de difícil previsão, que não podem ser evitados, mas que provocam consequências ou efeitos para outras pessoas, porém, não geram responsabilidade nem direito de indenização.

Em razão do caso fortuito, o cumprimento das atividades laborais é impossibilitado.

Sendo assim, no caso de ocorrência de caso fortuito que afete direta ou indiretamente o contrato de trabalho, o empregador poderá cancelar as férias do empregado ou até mesmo adiar a data de início delas.

3.2. Força maior

De acordo com o artigo 501 da CLT, a força maior pode ser entendida como todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador e para a realização do qual ele não contribuiu direta ou indiretamente.

Portanto, diferentemente do caso fortuito, a força maior independe da vontade humana, sendo que essa decorre de forças da natureza, relacionadas a fatores físico-naturais, entre eles: tempestades, raios, tufões, inundações, dentre outros.

Sendo assim, em caso de força maior, as férias poderão ser canceladas.

3.3. Consulta ao ACT ou à CCT

As normas coletivas (Acordos ou Convenções) podem ter previsões específicas sobre o cancelamento das férias.

Além disso, as determinações que preceituam as disposições sobre o caso fortuito e a força maior possuem entendimentos doutrinários divergentes e incertos, o que faz com que as orientações dos Sindicatos devam ser consideradas, conforme a situação enfrentada pela empresa.

Ainda, é aconselhável também uma consulta ao departamento jurídico da empresa, a fim de prevenir eventuais problemas futuros.

4. FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas, assim como as individuais, também devem ser comunicadas com antecedência aos empregados.

O prazo, no entanto, é de no mínimo 15 dias.

Sendo assim, o cancelamento das férias coletivas segue o mesmo procedimento do cancelamento de férias individuais, ou seja, só pode ocorrer em caso de necessidade imperiosa e o empregado terá direito a ser ressarcido de eventual prejuízo decorrente dele.

Portanto, caso a empresa comunique as férias coletivas e posteriormente precise cancelar, se o empregado tiver qualquer prejuízo por não poder usufruir do descanso no período programado, desde que haja comprovação a respeito, deverá ser reembolsado.

5. RESSARCIMENTO DAS DESPESAS DO EMPREGADO

A legislação não tem previsão expressa quanto ao ressarcimento de prejuízos sofridos pelo empregado em razão do cancelamento de suas férias.

No entanto, como já dito, o entendimento é de que a comunicação antecipada das férias tem o objetivo de fazer com que o empregado possa organizar seus dias de descanso com tempo.

Sendo assim, o cancelamento das férias poderá acarretar algum prejuízo financeiro ao trabalhador e apesar de não haver determinação em lei a respeito, as partes poderão acordar como o ressarcimento poderá ser realizado.

Deste modo, o empregador e o empregado podem ajustar a maneira como os prejuízos serão reembolsados.

6. DEVOLUÇÃO DA REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

O artigo 145 da CLT determina que o pagamento da remuneração das férias, acrescido do terço constitucional, deve ser feito até dois dias antes do início do gozo ou do abono pecuniário, se for o caso.

Sendo assim, caso o empregador já tenha feito o pagamento das férias ao empregado e houver o cancelamento, as partes poderão ajustar como será feita a devolução dos valores.

No entanto, se for acordada a devolução e essa não puder ser feita de forma integral pelo empregado, poderá ser acertado o desconto em folha de pagamento, desde que respeitados os limites da legislação para tanto.

Desta forma, poderá ser feito um acordo para desconto da remuneração das férias no salário do empregado, desde que lhe seja garantido o recebimento de no mínimo 30%, conforme determinam o artigo 82 da CLT e a Orientação Jurisprudencial SDC nº 18 do TST.

6.1. Formalização de um acordo

A legislação não tem previsão de procedimento específico para cancelamento das férias e nem para eventual ressarcimento de prejuízos sofridos pelo empregado ou devolução da remuneração recebida.

No entanto, para evitar problemas futuros, é recomendável que seja feito por escrito, dando uma maior garantia às partes.

Assim, no termo de acordo deverão constar, pelo menos, as seguintes informações:

- a qualificação do empregador;
- a qualificação do empregado;
- a justificativa para o cancelamento das férias (por necessidade imperiosa: caso fortuito ou força maior);
- as informações acerca do ressarcimento que deverá ser realizado pelo empregador em relação às despesas com o planejamento das férias pelo empregado;
- a base legal: Precedente Normativo nº 116 do TST;
- a data e a assinatura;
- o carimbo da empresa ou a utilização de papel timbrado; e

- a assinatura do empregador e do empregado.

O documento deve ser feito em duas vias iguais, que deverão ser assinadas pelo empregado e pelo empregador, sendo uma cópia para cada um.

7. INALTERABILIDADE DOS PERÍODOS AQUISITIVOS E CONCESSIVOS DE FÉRIAS

O cancelamento das férias por parte do empregador não acarretará a perda do direito do empregado e nem mudança nos períodos aquisitivo e concessivo.

Portanto, caso as férias referentes a determinado período aquisitivo tenham sido canceladas e depois venham a ser concedidas fora do período concessivo, o empregador ficará sujeito ao pagamento em dobro, previsto no artigo 137 da CLT.

Exemplo: empregado com período aquisitivo 01.12.2021 a 30.11.2022, período concessivo 01.12.2022 a 30.11.2023; o empregador comunicou a concessão das férias no mês de outubro/2023; ocorre que por um motivo de força maior, as férias precisaram ser canceladas, só sendo possível o gozo no mês de fevereiro/2024. Neste caso, o pagamento das férias será feito em dobro, já que concedidas fora do prazo.

Deste modo, o cancelamento das férias não implicará em nenhum tipo de mudança ou prejuízo ao trabalhador referente aos seus períodos aquisitivo e concessivo.

7.1. Remarcação das férias

Em caso de cancelamento de férias, a remarcação das mesmas será feita a critério do empregador.

Assim, definida nova data de concessão, o empregado deverá ser comunicado outra vez com a antecedência mínima de 30 dias determinada pelo artigo 135 da CLT.

Portanto, o comunicado anterior não tem qualquer validade, devendo ser feito novo documento sobre o período de gozo das férias pelo empregado.

8. PENALIDADES E FISCALIZAÇÃO

A falta de comunicação no prazo estabelecido, o adiamento ou o cancelamento das férias poderão acarretar aplicação de penalidades ao empregador, em caso de fiscalização pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

Assim, de acordo com a Portaria MTP nº 667/2021, o descumprimento de quaisquer das regras relacionadas às férias, nos termos do artigo 153 da CLT, sujeita o infrator à multa no valor de R\$ 172,68 por empregado prejudicado.

Além disso, em uma eventual Reclamatória Trabalhista, o cancelamento das férias poderá ensejar uma condenação em danos morais.

***Fundamentos Legais:** Os citados no texto, conforme legislação vigente à época da publicação.*

Novembro/2023

COMÉRCIO EM GERAL **Trabalho Aos Domingos E Feriados – Atualização Portaria MTE 3.665/2023**

Sumário

1. Introdução;
2. Semana Pela Legislação Trabalhista;
3. Descanso Semanal Remunerado
4. Trabalho aos Domingos
- 4.1 Autorização Prévia Do Sindicato;
- 4.2 Nas atividades do comércio em geral:
5. Folga Obrigatória Ao Domingo;
- 5.1 Um Domingo ao Mês
- 5.2 Um Domingo a Cada Quinze Dias (Mulheres);
5. Trabalho Em Feriados Nas Atividades Do Comércio Em Geral;
6. Escala De Revezamento;
7. Penalidade.

1. INTRODUÇÃO

Nos moldes do artigo 67, da CLT, traz que o trabalho aos domingos e feriados é proibido, exceto em funções que exijam.

A presente matéria irá abordar sobre a possibilidade dos empregados do comércio trabalharem aos domingos.

2. SEMANA PELA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Nos moldes do § 4º, do artigo 11, do Decreto nº 27.048/1949, considera-se semana o período compreendido entre a segunda-feira e o domingo, devendo o empregador conceder aos seus empregados uma folga a cada semana, ou seja, a cada período de segunda-feira a domingo

“§ 4º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º”.

3. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Todo empregado tem direito ao repouso semanal, correspondente a 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, assim como nos feriados civis e religiosos, determinados em disposição legal (Lei nº 605/1949, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/1949).

“Art. 385 – CLT. O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos”.

“Descanso semanal remunerado ou repouso semanal remunerado é um valor embutido no salário pelo empregado registrado por quinquena ou mês. Esse valor representa os domingos e feriados não trabalhados no mês, mas pagos na integração do salário”.

“A cada semana trabalhada é assegurado ao empregado um descanso remunerado de 24 horas consecutivas. E este repouso deverá coincidir preferencialmente com o domingo, salvo no caso dos trabalhadores que trabalham em escala de revezamento”.

4. TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Com a publicação do Decreto 10.854/2021, trouxe a possibilidade do trabalho em domingos e feriados, quando os serviços exijam, deverá ser organizado escala de revezamento, mensalmente estabelecido que constará um quadro sujeito a fiscalização.

Com a publicação da Portaria MTE 3.665/2023, foi alterado a autorização prévia para trabalho em domingos e feriados.

4.1 Autorização Prévia Do Sindicato

A Portaria MTE 3.665/2023, alterou a Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021 (Processo nº 19964.203605/2023-95) e considerando o disposto no art. 6-A, da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, que estabelece que "é permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal.

4.2 NAS ATIVIDADES DO COMÉRCIO EM GERAL

A Portaria MTE 3.665/2023, **revoga** os subitens 1, 2, 4, 5, 6, 17, 18, 19, 23, 25, 27 e 28, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021. O subitem 14, do item II - Comércio, do Anexo IV, da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, passa a vigorar com a seguinte redação:

3) venda de pão e biscoitos;

7) flores e coroas;

- 8) barbearias e salões de beleza;
- 9) entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina);
- 10) locadores de bicicletas e similares;
- 11) hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias);
- 12) casas de diversões; inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago;
- 13) limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura;
- 14) feiras-livres
- 15) porteiros e cabineiros de edifícios residenciais;
- 16) serviços de propaganda dominical;
- 20) agências de turismo, locadoras de veículos e embarcações;
- 21) comércio em postos de combustíveis;
- 22) comércio em feiras e exposições;
- 24) estabelecimentos destinados ao turismo em geral;
- 26) lavanderias e lavanderias hospitalares;

5. FOLGA OBRIGATÓRIA AO DOMINGO

5.1 Um domingo a cada 3 semanas

Nos moldes do artigo 11, da Lei 10.101/2000, o repouso semanal remunerado deverá coincidir, para a ramo do comércio deverá ser pelo menos uma vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva

5.2 Um Domingo A Cada Quinze Dias (Mulheres):

Nos moldes do artigo 386 da CLT, o trabalho da mulher aos domingos exige a organização de escala de revezamento

6. ESCALA DE REVEZAMENTO

A Escala de Revezamento semanal é necessária a fim de que todo empregado possa, periodicamente, gozar o descanso, bem como propiciar ao empregado o conhecimento de suas folgas com tempo razoável para programar suas atividades.

E algumas atividades, os empregados precisam trabalhar em domingos e feriados, porém, eles têm o direito a folgas semanais. E por eles trabalharem nestes dias, se faz necessário ter folga em outro dia da semana.

Conforme o artigo - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização”.

No intuito de garantir ao empregado o repouso semanal no domingo, a Portaria MTPS nº 417/66 determinou que, mediante organização da escala de revezamento, o empregado tivesse em um período máximo de sete semanas de trabalho, a oportunidade de usufruir pelo menos um domingo de folga. Ressalte-se que o empregador deverá consultar a Convenção Coletiva da Categoria, pois algumas pre vêem um período máximo de quatro semanas de trabalho.

7. PENALIDADE

As infrações ao disposto nos itens “4” a “5” dessa matéria, serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943 (Artigo 6º-B da Lei nº 10.101/2000 - Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007).

O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho (Parágrafo único, do artigo 6º-B da Lei nº 10.101/2000 - Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007).

Então, quaisquer infrações referentes aos trabalhadores do comércio em geral, no que diz respeito ao trabalho em domingos e feriados, serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Portaria MTE nº 290, de 11.04.1997, estabelece os valores das multas trabalhistas administrativas, referente a duração de trabalho, conforme tabela abaixo:

Natureza	Infração	Base Legal	Quantidade Mínima	Quantidade Máxima	Observações
Duração do trabalho	CLT, arts. 57/74	CLT, art. 75	37,8285	3.782,8472	Dobrado na reincidência, oposição ou desacato.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO Esocial e DCTF Web Anual

Sumário

1. Introdução;
2. 13º Salário;
- 2.1. Ajuste Do 13º Salário;
3. Incidências Sobre O 13º Salário;
- 3.1. Contribuição Previdenciária – INSS;
- 3.2. FGTS;
4. Esocial;
- 4.1. Envio Do Adiantamento Do 13º Salário;
- 4.2. Envio Do 13º Salário Integral;
- 4.3. Envio Do Ajuste Do 13º Salário;
- 4.4. Pagamento Do 13º Salário Em Parcela Única;
5. DCTF Web;
- 5.1. DCTF Web Anual;
- 5.2. Adiantamento De Retenção Previdenciária na DCTF Web Anual;
- 5.3. DCTF Web Anual Sem Movimento.

1. INTRODUÇÃO

O 13º salário ou gratificação natalina, como é chamado pela Lei, é direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais, garantido pelo artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal.

Está previsto na Lei nº 4.090/1962, na Lei nº 4.749/1965 e atualmente é regulamentado pelo Decreto nº 10.854/2021.

O pagamento do 13º salário é feito em duas parcelas, salvo para os empregados que recebem remuneração variável, para os quais é feito um ajuste no mês de janeiro.

O valor do 13º salário tem como base a remuneração do empregado no mês de dezembro, devendo ser apurada a média para aqueles com remuneração variável.

2. 13º SALÁRIO

De acordo com os artigos 76 e 78 do Decreto nº 10.854/2021, o 13º salário deve ser pago em duas parcelas.

A primeira, chamada de adiantamento na legislação, deve ser paga entre os dias 1º de fevereiro até o dia 30 do mês de novembro de cada ano (artigo 78 do Decreto).

A segunda parcela, por sua vez, deve ser paga entre os dias 1º a 20 de dezembro do ano.

Conforme o artigo 76 do Decreto, o valor do 13º salário deve ser o da remuneração devida no mês de dezembro.

Não é obrigatório que o pagamento seja feito para todos os empregados no mesmo mês.

Tanto é assim que algumas empresas adotam práticas de pagar a primeira parcela no mês de aniversário do empregado ou no mês da admissão, por exemplo.

Da mesma forma, a segunda parcela não precisa ser paga no mesmo dia para todos os trabalhadores, desde que respeitado o prazo (01 a 20 de dezembro).

Portanto, cabe ao empregador determinar quando é o melhor momento de pagamento das parcelas, dentro dos prazos estabelecidos na legislação.

A única exceção se refere aos empregados que, no mês de janeiro, solicitam que o adiantamento seja pago no mês de gozo das férias, como determina o artigo 79 do Decreto nº 10.854/2021. Caso o empregado faça o pedido, a primeira parcela deverá ser paga no mês de concessão das férias.

2.1. Ajuste do 13º Salário

De acordo com o artigo 77 do Decreto nº 10.854/2021, os empregados que recebem verbas variáveis, a qualquer título, terão o 13º salário calculado na base de 1/11 da soma dos valores variáveis devidos nos meses trabalhados até novembro de cada ano e será adicionado àquela que corresponder à parte do salário contratual fixo, quando houver.

Assim, na primeira parcela, será apurada a média de janeiro ao mês anterior ao pagamento e na segunda parcela, a média será de janeiro a novembro.

Deste modo, até o dia 10 de janeiro do ano seguinte, deverá ser apurada a média de janeiro a dezembro, podendo acarretar pagamento ou desconto de eventual diferença ao empregado, nos termos do artigo 77, parágrafo único do Decreto nº 10.854/2021.

Portanto, no ajuste, será apurada a média do ano todo, descontados os valores pagos nas primeira e segunda parcelas, podendo resultar em diferença a favor do empregado ou desconto, caso tenha recebido valor superior.

3. INCIDÊNCIAS SOBRE O 13º SALÁRIO

O artigo 28, § 7º da Lei nº 8.212/1991 e o artigo 15 da Lei nº 8.036/1990 determinam que o 13º é considerado salário de contribuição, sendo, portanto, base de cálculo de INSS e FGTS.

3.1. Contribuição previdenciária – INSS

Conforme artigo 66, § 2º da IN RFB nº 2.110/2022, na primeira parcela do 13º não haverá incidência de INSS, sendo o valor integral da contribuição previdenciária descontada no pagamento da segunda parcela.

A contribuição previdenciária do empregado é feita de acordo com a tabela progressiva, a mesma aplicada no pagamento do salário mensal, como determina o artigo 67 do IN.

Em caso de ajuste do 13º salário em razão de remuneração variável, o pagamento de INSS deverá ocorrer na competência de dezembro, considerando-se para apuração da alíquota da contribuição do segurado o valor total do 13º salário (artigo 68, parágrafo único da IN RFB nº 2.110/2022).

3.2. FGTS

O artigo 15 da Lei nº 8.036/1990 determina que o empregador ficará obrigado a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta vinculada do FGTS, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam o 13º, como previsão da Lei nº 4.090/1962.

Assim, o FGTS será recolhido sobre cada uma das parcelas do 13º salário, ou seja, no mês de pagamento das referidas parcelas.

Em caso de ajuste, havendo diferença a recolher, será acrescida na competência de dezembro.

4. ESOCIAL

Com a implantação do eSocial, todas as informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas são prestadas através do referido sistema.

Assim, o 13º salário também é informado no eSocial, para fins de recolhimento previdenciário.

4.1. Envio do adiantamento do 13º Salário

O adiantamento de 13º salário (primeira parcela) deve ser realizado até novembro por meio do evento S-1200 e informado em rubrica específica na folha mensal (AAAA-MM), referente ao mês em que o adiantamento for pago, segundo o Manual de Orientação do eSocial (versão S-1.1, outubro/2023).

A rubrica específica a ser utilizada é a de código 5504 – 13º salário – adiantamento.

O prazo de envio dos eventos S-1200 e S-1210 é até o dia 15 do mês seguinte ao do período de apuração, postergado para o dia útil seguinte, caso o dia 15 não tenha expediente bancário.

4.2. Envio do 13º Salário integral

No mês de dezembro por meio do evento S-1200 (Remuneração do Trabalhador), com indicação do período de apuração anual a que se refere no formato (AAAA), será informado o valor integral do 13º salário, a fim de que sejam realizados os descontos das contribuições devidas.]

Assim, no referido evento, constará o valor total do 13º salário, com a rubrica 5001 – 13º salário e o desconto do adiantamento do 13º por meio da rubrica 9214 – 13º salário – desconto de adiantamento, além das rubricas 9201 – contribuição previdenciária e 9203 – Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF).

O prazo de envio do 13º (apuração anual) no eSocial (evento S-1200) será até 20 de dezembro do ano a que se refere. Quando não houver expediente bancário o prazo para envio do evento será o dia útil imediatamente anterior.

Na mesma data, deverá ser feito o recolhimento da contribuição previdenciária devida sobre o 13º salário.

4.3. Envio do ajuste do 13º Salário

Em caso de ajuste do 13º salário em função de verbas variáveis, havendo diferença a favor do empregado, o pagamento deve ser feito até o dia 10 de janeiro do ano seguinte e a informação será feita na folha mensal da folha de pagamento de dezembro, com a rubrica 5005 – 13º salário complementar, previamente cadastrada no evento S-1010 com as incidências de 13º salário.

4.4. Pagamento do 13º Salário em Parcela única

A legislação não tem previsão de pagamento do 13º salário em parcela única.

Assim, nos termos dos artigos 76 e 78 do Decreto nº 10.854/2021, o 13º salário deve ser pago em duas parcelas, sendo a primeira entre os meses de fevereiro a novembro e a segunda entre os dias 01 a 20 de dezembro.

No entanto, ainda que a lei não preveja o pagamento integral, o Manual de Orientação do eSocial (versão S-1.1, outubro/2023, página 33) indica que, na prática, é comum o pagamento do 13º integral.

Diz o referido Manual:

Todavia, na prática, é muito comum o pagamento do 13º integral antes do mês de dezembro. Conceitualmente, contudo, o que ocorre nesses casos não é o pagamento integral e sim um adiantamento superior ao valor devido e, assim, deve ser declarado na folha do mês em que esse pagamento ocorre.

O declarante que antecipar o pagamento integral do 13º salário até o mês de novembro deve pagar o correspondente ao líquido devido, ou seja, valor obtido após a dedução da contribuição previdenciária e, quando for o caso, da retenção do imposto de renda. Dessa forma, na folha do 13º salário, em dezembro, ao descontar o valor adiantado em mês anterior, o valor líquido restaria zerado. Mas ressalte-se que esse pagamento anterior a dezembro deve ocorrer na rubrica correspondente a adiantamento.

As orientações referentes à informação são:

No eSocial, o declarante deve informar o adiantamento (correspondente ao valor líquido) no evento S-1200 referente à remuneração da competência em que esse adiantamento foi incluído e, em dezembro, deve enviar o evento S-1200 referente à competência anual com o valor do 13º salário devido e o valor dos descontos do adiantamento, de contribuição previdenciária e de retenção de imposto de renda.

Ressalte-se que, no que se refere ao FGTS, quando devido, a incidência ocorre na competência em que a primeira parcela do 13º salário for adiantada. Em dezembro, na folha anual, há a incidência sobre a eventual diferença entre o valor total do 13º salário e o seu adiantamento.

Saliente-se que, na competência em que o valor do adiantamento for declarado, há a incidência do FGTS (nesse caso calculado sobre o valor do adiantamento) e na folha anual há a incidência da contribuição previdenciária e do imposto de renda, calculados sobre o valor total e, ainda, a do FGTS, calculado sobre a diferença entre o valor total e o do adiantamento.

Quanto ao FGTS, o empregador poderá optar por recolher integralmente no mês em que o 13º integral foi adiantado, devendo lançar o valor bruto (total) como rubrica de adiantamento de 13º, com incidência do FGTS e o desconto da provisão de contribuição previdenciária com o código de incidência 00.

Além disso, os eventos S-1200 e S-1299 referentes ao período de apuração anual (13º) devem ser enviados entre os dias 1º e 20 de dezembro, para recolhimento previdenciário.

Caso o empregado tenha um reajuste salarial após o pagamento do 13º salário, fará jus à diferença.

Quanto ao evento S-1210, não existe um exclusivo de pagamento do 13º salário, ou seja, nesse evento devem ser informados todos os pagamentos efetuados no mês indicado no campo {perApur}, bem como constar um demonstrativo da folha de pagamento de folha anual (13º), com a indicação do período de referência {perRef} informado no formato AAAA.

5. DCTF WEB

A DCTFWeb substituiu a SEFIP para fins de confissão de dívida e emissão da guia de pagamento (DARF) para quitação dos débitos previdenciários, conforme o artigo 19 da IN RFB nº 2.005/2021.

Desta forma, depois de transmitir o eSocial e a EFD-Reinf, a DCTFWeb recebe, de forma automática, os respectivos débitos e créditos, realiza vinculações, calcula o saldo a pagar e, após a entrega da declaração, possibilita a emissão da guia de pagamento (DARF), nos termos do Manual de Orientação da DCTFWeb (versão fevereiro/2023).

De acordo com o referido Manual, existem os seguintes tipos de categorias de DCTF Web:

Categoria	Definição
Geral	DCTFWeb mensal.
Geral PF	DCTFWeb mensal de empregador pessoa física equiparada a empresa.
13º Salário	DCTFWeb anual – relativa à Gratificação Natalina.
13º Salário PF	DCTFWeb anual – relativa à Gratificação Natalina – de empregador pessoa física equiparada a empresa.
Espetáculo Desportivo	DCTFWeb Diária – relativa a evento desportivo de equipe de futebol profissional.
Aferição	DCTFWeb gerada a partir do Serviço Eletrônico para Aferição de Obras – SERO.
Reclamatória Trabalhista	DCTFWeb gerada a partir do envio de reclamatória trabalhista no eSocial.

5.1. DCTF Web Anual

Na DCTF Web anual o empregador fará a confissão de dívida das contribuições previdenciárias e de terceiros (outras entidades) incidentes sobre o 13º salário, bem como emitirá a guia DARF para o recolhimento.

O prazo de envio da respectiva declaração é até o dia 20 de dezembro, devendo ser antecipada caso este não seja dia útil, conforme artigo 11, inciso I da IN RFB nº 2.005/2021 e artigo 68 da IN RFB nº 2.110/2022.

A DCTF Web anual é gerada após o envio do eSocial referente à apuração anual (13º), ou seja, é exclusiva para recolhimento sobre o 13º salário, não recebendo informações da EFD-Reinf, como ocorre com a mensal.

Portanto, depois de transmitir o eSocial referente ao 13º salário (apuração anual), o empregador deverá acessar a DCTF Web por meio do Portal e-CAC, onde já estará disponível a DCTF Web anual, criada com a situação “em andamento”.

O Manual de Orientação da DCTF Web (versão fevereiro/2023) tem um exemplo de declaração de 13º do ano de 2021:

Relação de Declarações								
Período de Apuração	Data Transmissão	Categoria	Origem	Tipo	Situação	Débito Apurado	Saldo a Pagar	Serviços
2021		13º Salário	eSocial	Retificadora	<input type="checkbox"/> Em andamento	12.100,00	10.100,00	 

 **Transmitir Em Lote**

A transmissão da DCTF Web anual é feita da mesma forma que a declaração mensal, ou seja, o empregador pode editar a declaração para alterar as informações relativas aos créditos vinculáveis ou transmiti-la diretamente da tela inicial do sistema.

Depois da transmissão, ficará disponível o DARF para recolhimento da contribuição previdenciária.

5.2. Adiantamento de retenção previdenciária na DCTF Web Anual

Apesar da DCTF Web anual não receber informações da EFD-Reinf, de acordo com o Manual de Orientação da DCT FWeb (versão fevereiro/2023), é possível ser feito um adiantamento de retenção previdenciária (Lei nº 9.711/98) para compensação com os débitos previdenciários relacionados ao 13º salário.

O procedimento de adiantamento de retenção previdenciária é aplicado exclusivamente na DCTF Web anual, uma vez que essa opção só fica disponível no período de apuração anual (13º).

O adiantamento de retenção previdenciária é uma opção disponibilizada para que o empregador antecipe a utilização dos créditos de retenção (Lei nº 9.711/98) referentes ao período de apuração dezembro.

A vinculação desses créditos é feita de forma manual dentro da DCTF Web anual, uma vez que não se trata de informação originada da EFD-Reinf.

O procedimento para vinculação dos créditos de retenção é feito pelo empregador, que deverá editar a DCTF Web anual e clicar em “Créditos Vinculáveis” → “Deduções” → “Adiantamento de Retenção”:



Na tela seguinte, haverá duas opções:

1. Informar o total de adiantamento de retenção para efetuar a vinculação automática: o empregador preencherá o respectivo campo com o valor total das retenções a serem adiantadas e clicar no botão “Aplicar Vinculação Automática”, e o sistema alocará o crédito aos débitos, conforme ordem estabelecida na Tabela de Vinculação:

Adiantamento de Retenção Categoria: 13º Salário

Informe o total do adiantamento de retenção para efetuar a vinculação automática:

ou informe o valor do adiantamento de retenção por código de receita diretamente a coluna "Crédito Vinculado".

DÉBITOS APURADOS					VINCULAÇÃO	
Grupo de Tributo	Código de Receita	PA Débito	Débito Apurado	Saldo a Pagar	Crédito Vinculado	Serviços
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SEGURADOS	1082-21-CP SEGURADOS - EMPREGADOS/AVULSOS - 13 SALÁRIO	2021	3.000,00	1.000,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	1138-21-CP PATRONAL - EMPREGADOS/AVULSOS - 13 SALÁRIO	2021	5.000,00	5.000,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>

2. Informar individualmente o quanto será alocado em cada débito: o empregador informará na coluna "Crédito Vinculado" o quanto de adiantamento de retenção será alocado em cada tributo e fazer a vinculação manual:

Adiantamento de Retenção Categoria: 13º Salário

Informe o total do adiantamento de retenção para efetuar a vinculação automática:

ou informe o valor do adiantamento de retenção por código de receita diretamente a coluna "Crédito Vinculado".

DÉBITOS APURADOS					VINCULAÇÃO	
Grupo de Tributo	Código de Receita	PA Débito	Débito Apurado	Saldo a Pagar	Crédito Vinculado	Serviços
CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SEGURADOS	1082-21-CP SEGURADOS - EMPREGADOS/AVULSOS - 13 SALÁRIO	2021	3.000,00	1.000,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	1138-21-CP PATRONAL - EMPREGADOS/AVULSOS - 13 SALÁRIO	2021	5.000,00	5.000,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
CONTRIBUIÇÃO PARA OUTRAS ENTIDADES E FUNDOS	1646-21-CP PATRONAL - GILRAT AJUSTADO - 13 SALÁRIO	2021	1.000,00	1.000,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
	1170-21-CP TERCEIROS - SALÁRIO EDUCAÇÃO - 13 SALÁRIO	2021	1.250,00	1.250,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
	1176-21-CP TERCEIROS - INCRA - 13 SALÁRIO	2021	200,00	200,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
	1191-21-CP TERCEIROS - SENAC - 13 SALÁRIO	2021	500,00	500,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
	1196-21-CP TERCEIROS - SESC - 13 SALÁRIO	2021	750,00	750,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>
	1200-21-CP TERCEIROS - SEBRAE - 13 SALÁRIO	2021	400,00	400,00	0,00	<input type="button" value="Aplicar"/>

O empregador deve adiantar apenas o crédito de retenção que já possui até o prazo de envio da DCTF Web anual (dia 20 de dezembro), já que se adiantar um valor de crédito maior do que tiver, será necessário retificar a DCTF Web anual e recolher o DARF com juros e multas.

Quando a EFD-Reinf for enviada em relação à competência dezembro até o dia 15 de janeiro, o valor da retenção deverá ser maior ou igual ao declarado na DCTF Web anual, já que poderão constar eventuais retenções ocorridas após a transmissão da DCTF Web anual e que, portanto, não foram objeto de adiantamento.

Na DCTF Web mensal referente à competência de dezembro, que será entregue até 15 de janeiro, constarão as informações da EFD-Reinf competência dezembro, enviada também em janeiro.

Quanto ao total de créditos de retenção da Lei nº 9.711/98, contudo, estarão disponíveis para vinculação somente os créditos ainda não utilizados como adiantamento de retenção na DCTF Web anual.

Na própria DCTFWeb mensal constará o total da retenção, quanto foi adiantado e quanto está disponível:

Versão APP: 2.0.0.812

Dados Cadastrais + Créditos Vinculáveis + Aplicar Vinc

Retenção Lei 9.711/98: 10.000,00 - Adiantamento de Retenção: 7.000,00 = Disponível: 3.000,00

PERÍODO DE APURAÇÃO: 12/2021
Categoria: Geral

DÉBITOS APURADOS				
Grupo de Tributo	Código de Receita	CNPJ Prestador Serviço	PA Débito	Débito Apurado
CONTRIBUIÇÃO PATRONAL	1082-01-CP SEGURADOS - EMPREGADOS/AVULSO		12/2021	3.000,00

No entanto, caso o empregador tenha adiantado um crédito de retenção maior do que o informado posteriormente na EFD-Reinf (competência dezembro), a aplicação informará em quanto foi superado o limite e bloqueará a transmissão da DCTF Web competência dezembro, apresentando uma mensagem de erro:

Versão APP: 2.0.0.812

Dados Cadastrais - Créditos Vinculáveis - Aplicar Vinc

Retenção Lei 9.711/98: 5.000,00 - Adiantamento de Retenção: 7.000,00 = Disponível: -2.000,00

QUNIWQV QMNGUQV H KXPHKQX DVNW - BIGFX QUNIW - CNPJ 81 0001-82
Período de Apuração: 12/2021
Categoria: Geral

DÉBITOS APURADOS				
Grupo do Tributo	Código da Receita	CNPJ Prestador Serviço	PA Débito	Débito Apurado
CONTRIBUIÇÃO	1082-01-CP SEGURADOS - EMPREGADOS/AVULSO		12/2021	3.000,00

Versão APP: 2.0.0.812

Dados Cadastrais - Créditos Vinculáveis - Aplicar Vinculação Automática - Relatórios

QUNIWQV QMNGUQV H KXPHKQX DVNW - BIGFX QUNIW - CNPJ 81 0001-82
Período de Apuração: 12/2021
Categoria: Geral

Pendências de Validação

Situação da Validação: Arquivo contém erros e avisos

Data/Hora Avaliação: 26/08/2021 03:47:28

Campo	Tipo de Pendência	Descrição da Mensagem
A30.retLei9711	Erro	A soma do valor da vinculação da retenção na declaração mensal de dezembro (0,00) e do adiantamento da retenção na declaração de anual de décimo terceiro (7.000,00) é superior ao valor do crédito disponível na declaração do mês de dezembro (5.000,00). Proceda à sua regularização.

Voltar

Para que seja possível corrigir o erro, a DCTF Web anual (13º) deverá ser retificada, diminuindo o valor do crédito de retenção adiantado.

Ainda, caso a EFD-Reinf tenha algum erro, não tendo sido informada todas as notas fiscais com retenção do mês de dezembro, também poderá ser retificada para correção do referido erro.

5.3. DCTF Web Anual Sem movimento

A DCTF Web anual e o eSocial anual só são transmitidos se houver informação a ser declarada, ou seja, apenas se a empresa fez o pagamento do 13º salário em duas parcelas.

Desta forma, não existe informação “Sem movimento” deles.

Neste sentido, inclusive, consta no “Perguntas Frequentes” do eSocial:

10.8 (26/10/2023) - Na ausência de remuneração referente a décimo terceiro, é obrigatório fazer a folha anual "Sem Movimento"?

No eSocial, o conceito de folha "sem movimento" não se aplica à folha anual (décimo terceiro). Caso não exista informação de remuneração devida referente a décimo terceiro, não deve ser enviada a escrituração. Por exemplo, no caso de empresa que não tenha empregados, somente contribuintes individuais (contador, sócio, etc.), não há obrigação de enviar a folha do 13º salário "sem movimento". Neste caso, basta não enviar a referida folha anual.

Do mesmo modo, o Manual de Orientação da DCTF Web (versão fevereiro/2023) determina:

! A DCTFWeb 13º Salário só deve ser transmitida quando houver valores a declarar, ou seja, não deve ser entregue a DCTFWeb 13º Salário sem movimento.

Portanto, não há eSocial e DCTF Web “Sem movimento” referente ao 13º salário.

Fundamentos Legais: Os citados no texto, conforme legislação vigente à época da publicação.

Novembro/2023

GREVE NOS TRANSPORTES COLETIVOS

Faltas ou Atrasos dos Empregados - Considerações

Sumário

1. Introdução;
2. Faltas Justificadas;
3. Faltas Injustificadas;
4. Greve Nos Transportes Coletivos E As Faltas Ou Atrasos Dos Empregados;
 - 4.1 – Procedimento E Cuidados Do Empregador;
 - 4.1.1 – Verificação Individual;
 - 4.1.2 - Poder Disciplinar E Bom Senso;
 - 4.1.3 – Igualdade No Tratamento Em Relação Aos Empregados;
 - 4.2 – Procedimentos Do Empregado;
 - 4.3 - Transporte Fornecido Pelo Empregador.

1. INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista não dispõe de normas para tratamento no que diz respeito as faltas ou atrasos dos empregados, quando há greve nos transportes coletivos, mas nessa matéria será analisada procedimentos que o empregador poderá realizar, nessa situação, conforme entendimentos de juristas.

2. FALTAS JUSTIFICADAS

A Legislação Trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, ou seja, as faltas justificadas, como as previstas nos artigos 131 e 473 da CLT e também na Lei nº 605/1949.

As faltas justificadas são aquelas previstas em lei e não poderão ser descontadas no salário do empregado. Elas são as dispensas legais e são contadas em dias de trabalho, ou seja, dias úteis para o empregado.

No entanto, também as faltas poderão ser abonadas, sem justificativas, como as previstas em convenção coletiva da categoria profissional ou mesmo por liberalidade do empregador.

3. FALTAS INJUSTIFICADAS

As faltas injustificadas não dão direito ao empregado receber salários e podem ainda resultar em falta leve ou grave, conforme as circunstâncias ou reincidência, mas podem ter justificativa imperiosa que, se seriamente considerada, vedará a punição, como, por exemplo, o caso de doença grave em pessoa da família ou outra hipótese de força maior.

O empregado perderá a remuneração do dia não trabalhado quando não justificar suas faltas ou em virtude de punição disciplinar. E também incidirão para fins de diminuição dos dias de gozo de férias, para desconto de DSR (repouso semanal remunerado) e na redução para o pagamento do 13º Salário.

4. GREVE NOS TRANSPORTES COLETIVOS E AS FALTAS OU ATRASOS DOS EMPREGADOS

Não tem legislação a respeito das faltas ou atrasos dos empregados por motivo de greve nos transportes coletivos, então o empregador deverá ter critério a respeito desta situação, pois o caso é polêmico, conforme segue abaixo alguns posicionamentos de juristas.

Então, sob o entendimento jurídico, a questão não é pacífica, ora pendendo entre a obrigatoriedade do abono, ora pendendo para o desconto, conforme tratam os posicionamentos e os subitens abaixo:

- 1º Posicionamento - Possível descontar do empregado, pois não se encontra amparo no artigo 473 da CLT:

De acordo com o juiz do trabalho aposentado e professor do Complexo Jurídico Damásio de Jesus, Hermelino de Oliveira Santos, a legislação autoriza a empregadora a exigir o cumprimento do horário, principalmente se existirem reiteradas faltas ou atrasos. Em caso de greve no transporte público, é possível descontar o dia, as horas, ou o descanso semanal remunerado quando o funcionário atrasar ou não comparecer ao trabalho.

“O juiz aposentado Hermelino de Oliveira Santos explica que, para caracterizar a desídia, por causa de faltas ao trabalho, é preciso que o empregado seja previamente advertido. Mesmo que ele se recuse a receber e assinar a advertência, a punição tem validade desde que empresa prove, com testemunhas, que houve a recusa do empregado em receber a comunicação.

Se o empregado comprovar que foi demitido no dia da greve e que chegou atrasado ou faltou por conta dela, certamente a empresa não terá argumentos para se defender, haja vista que todos sabem o problema de transporte público enfrentado pelos paulistanos. Além disso, as greves costumam não respeitar os avisos (de 48 horas e 72 horas) e muitos acordam sem saber da paralisação no transporte público”.

- 2º Posicionamento – Não descontar do empregado. O empregador deverá utilizar o bom senso:

“Justificativa de atraso no trabalho por greve no transporte público depende de "bom senso" do empregador (por Jéssica Santos de Souza, Rede Brasil Atual publicado 31/05/2011 16:26, última modificação 31/05/2011 18:55):

Sem leis que definam a conduta a respeito, cabe ao empregador decidir como proceder. Mesmo se um caso assim for levado à Justiça do Trabalho, encontram-se interpretações diferentes. Não há determinação jurídica clara; há juízes que vão acatar que o empregador pode descontar o trabalhador nesse caso, outros não, relata.

Na opinião de Antonio de Almeida e Silva, a falta poderia ser sim justificada se o motivo de força maior, no caso a greve, perdurasse de maneira intensa e obstruísse a chegada do empregado”.

4.1 – Procedimento E Cuidados Do Empregador

O empregador deverá utilizar o bom-senso, pois como já foi citado, não tem legislação que trata a respeito de faltas ou atrasos dos empregados no período de greve nos transportes coletivos.

Então, o empregador se certificando do movimento grevista, que normalmente é público e visível, poderá abonar a ausência do empregado, independente de comprovação, ou seja, a declaração da empresa de ônibus.

Importante: Vela ressaltar, que o empregador não poderá exigir o comparecimento do empregado, utilizando-se de serviços de lotações, que na sua maior parte são transportes ilegais e que, principalmente nestes dias, oferecem maiores riscos de acidentes às pessoas que utilizam esse serviço, uma vez que os motoristas irregulares tentam fugir de ação de fiscalização, efetuando manobras perigosas e até fatais.

4.1.1 – Verificação Individual

O abono da falta ou atraso deverá ser analisado individualmente, uma vez que podem existir empregados que não utilizam de transporte coletivo para se deslocarem até o local de trabalho, por possuírem veículo próprio ou morarem próximo ao local de trabalho.

Poderá também acontecer o abono parcial, isso quando ocorrer a situação em que há greve parcial, ou seja, onde circulam apenas algumas lotações das linhas de transporte. Assim sendo, o empregado terá condições de comparecer ao local de trabalho, mas provavelmente irá atrasar-se. Devido a isto, o abono será parcial, ou seja, apenas das horas de atraso.

Deverão ser consideradas aquelas linhas de circulação em locais de difícil acesso, as quais deixam normalmente de circular nestes dias, sendo então o abono integral.

4.1.2 - Poder Disciplinar E Bom Senso

O poder disciplinar, incide no direito de o empregador em impor medidas repressivas ao empregado, de forma convencional (previstas em convenção coletiva da categoria) ou estatutária (previstas no regulamento da empresa), no entanto todas subordinadas à forma legal. E as penalidades ou medidas repressivas no direito brasileiro, são a suspensão disciplinar e a advertência, ou a pena máxima, prevista no artigo 482 da CLT, a justa causa.

No entanto, vale destacar, que o poder disciplinar não poderá infringir a Constituição Federal/1988, onde assegura a honra, a dignidade, o respeito à cidadania, à imagem e ao patrimônio moral de todo indivíduo, determinando indenização por danos morais (CF/1988, artigos 1º, 3º e 5º).

Importante também ressaltar, que entre a penalidade e o ato faltoso deve haver proporcionalidade, isto é, o empregador deverá usar o bom-senso para dosar a punição merecida pelo empregado. No momento de definição da penalidade deve-se considerar o passado funcional do empregado, se já cometeu faltas anteriormente ou não, os motivos que determinaram a prática da falta, a condição pessoal do empregado (grau de instrução, necessidade, etc.).

4.1.3 – Igualdade No Tratamento Em Relação Aos Empregados

“O princípio da igualdade é objeto de concretização e tem como domínio profissional e laboral, ou seja, é o princípio da igualdade de tratamento, que se manifestam em duas abas fundamentais: uma é da igualdade de oportunidades nas áreas do acesso ao emprego, carreira e formação profissional e a outra dos direitos dos trabalhadores, fundamenta na Constituição Federal”.

Levando em consideração o parágrafo citado acima, na ocorrência de faltas idênticas, em relação a todos os empregados, deve ser aplicadas punições idênticas, sem discriminação ou proteção. É nesse sentido que tem sido a orientação jurisprudencial dos Tribunais Trabalhistas, pois deverá existir o princípio da isonomia, conforme determina o artigo 5º da Constituição Federal “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

4.2 – Procedimentos Do Empregado

O empregado deverá comunicar com o máximo de antecedência ao empregador, que devido à greve no transporte coletivo, ele poderá se atrasar ou mesmo que impossibilita a ida ao trabalho.

“Segundo o juiz titular da 13ª Vara do Trabalho de Brasília, José Leone Cordeiro, o empregado tem o dever de entrar em contato com o patrão se enfrentar dificuldades para chegar ao trabalho. O simples fato de haver uma greve não o isenta dessa responsabilidade”.

Ressalta-se, então, que a greve no transporte coletivo, poderá não isentar os empregados de sofrerem prejuízos salariais, pois, não existe legislação que trata do assunto, conforme dispõe o item “4” dessa matéria.

4.3 - Transporte Fornecido Pelo Empregador

O empregado não poderá recusar a ir trabalhar, se a empresa colocar à disposição serviço próprio de transporte, ou mesmo transporte de terceiros para seu deslocamento, com isso, o empregador poderá exigir que o empregado compareça ao trabalho, uma vez que não estará impossibilitado, ou seja, o empregado terá a obrigação de comparecer ao trabalho.

Fundamentos Legais: *Os citados no texto.*