

Vínculos de Trabalho
Remunerado nas
Organizações da
Sociedade Civil
Parte 1 - Relações
de Emprego (CLT)

orientação 3
jurídica.

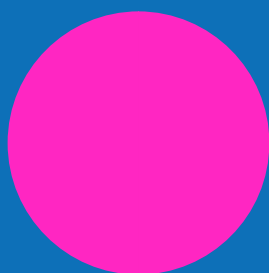
**Vínculos de Trabalho
Remunerado nas
Organizações da
Sociedade Civil**
Parte 1 - Relações
de Emprego (CLT)

Projeto Orientação Jurídica

Cadernos Abong
vol. 3

Helena Duarte
Henrique B. Frota
Mauri Cruz

2021




Abong

Instituto **Pólis**

Brot
für die Welt

 FORD
FOUNDATION


USIDEIAS
Editora

© **Abong**, 2021

Imagens

Coordenação editorial:

Daniilo Feno
Eleutéria Amora da Silva

Projeto gráfico e editoração:

Caique Meirelles

Revisão:

Renata Ribeiro

Supervisão editorial

Alessandra S. O. de Proença

Apresentação

P. 30
P. 41
P. 47
P. 52
P. 55
P. 70
P. 71
P. 75
P. 78
P. 91
P. 104
P. 115
Quarta capa

I nappystock by nappy.co
I Ricardo Matsukwa by temqter.org
I Ricardo Matsukwa by temqter.org
I Ricardo Matsukwa by temqter.org
I nappystock by nappy.co
I nappystock by nappy.co
I Ricardo Matsukwa by temqter.org
I @canweallgo by unplash.com
I genderphotos by vice
I nappystock by nappy.co
I @canweallgo by unplash.com
I @canweallgo by unplash.com
I nappystock by nappy.co
I nappystock by nappy.co

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) **D812v**

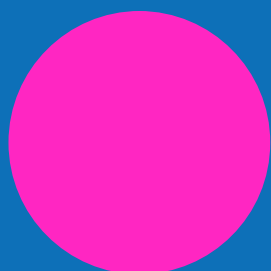
Vínculos de trabalho remunerado nas organizações da Sociedade Civil
Parte 1 - Relações de Emprego (CLT) /
Helena Duarte, Henrique B. Frota, Mauri Cruz.
– São Paulo: Abong, 2021. 128 p. Il.
(Cardenos Abong, 3).
ISBN 978-65-00-17041-2

1. Direito. 2. Orientações jurídicas. 3. Legislação de trabalho não remunerado.
I. Duarte, Helena. II. Frota, Henrique, B. III. Cruz, Mauri. IV. Título. V. Série

CDD 341.481

É vedada a reprodução de qualquer parte deste livro
sem a expressa autorização da editora.

Todos os direitos reservados à ABONG



@associação.abong
@abong_osc
www.abong.org.br

ABONG

Organizações em Defesa
dos Direitos e Bens Comuns

Rua General Jardim, 660 ■ Cj. 81
São Paulo ■ SP ■ 01223-010
abong@abong.org.br
+55 11 3237-2122



Trabalho Remunerado - Apresentando a Questão

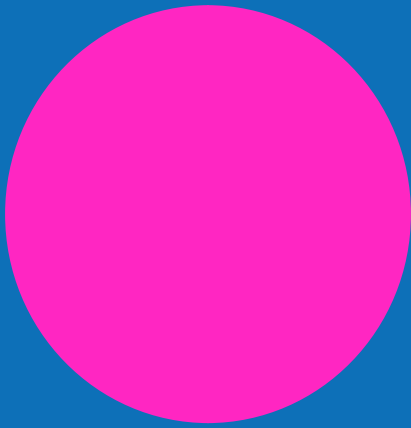
Perguntas e Respostas Sobre as Relações Remuneradas de Trabalho com Vínculo CLT

- | | | |
|-----|---|----|
| 1. | O que é a relação de trabalho? E a relação de emprego? Quais os requisitos do vínculo empregatício? | 11 |
| 2. | Para realizar a contratação, a OSC precisa fazer edital ou chamamento público? | 12 |
| 3. | A OSC pode contratar uma pessoa que seja parente ou amigo(a) próximo(a) de seus(suas) dirigentes estatutários(as)? | 12 |
| 4. | A OSC pode contratar pessoas menores de idade? | 13 |
| 5. | Como se formaliza a relação de emprego? É obrigatória anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)? E o contrato é obrigatório? | 15 |
| 6. | Quais os documentos necessários para a contratação? | 16 |
| 7. | Quais documentos a OSC não pode exigir no momento da contratação? | 19 |
| 8. | Quais os tipos de contratos previstos na CLT? | 21 |
| 9. | O exame médico é obrigatório na admissão e demissão do(a) trabalhador(a)? | 24 |
| 10. | O que constitui a remuneração? Qual a diferença para o salário? | 26 |
| 11. | Quais são os encargos trabalhistas que a OSC deve pagar? | 27 |
| 12. | Quais os principais direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e CLT? | 31 |
| 13. | O que as OSCs precisam saber sobre a jornada de trabalho e banco de horas? | 34 |
| 14. | A OSC é obrigada a ter controle de ponto? | 35 |
| 15. | É obrigatório o intervalo durante a jornada de trabalho? | 35 |
| 16. | O que as OSCs devem seguir sobre o período de descanso? | 36 |
| 17. | As OSCs podem realizar teletrabalho? | 37 |
| 18. | O que as OSCs devem saber para gozo e pagamento de férias? | 39 |

19.	As OSCs se responsabilizam por acidente de trabalho? Quais os encargos devem ser pagos?	43
20.	Quais os direitos das mulheres trabalhadoras grávidas?	48
21.	Os trabalhadores pais têm direito à licença-paternidade?	50
22.	O que as OSCs precisam saber sobre o trabalho noturno?	51
23.	O que as OSCs precisam seguir sobre a representação sindical? A contribuição é obrigatória?	52
24.	As OSCs devem seguir as convenções coletivas?	53
25.	O que é a suspensão e interrupção do contrato do trabalho?	56
26.	Quais os principais termos da rescisão do contrato individual de trabalho?	59
27.	Como se encerra o contrato de trabalho? Quais as obrigações trabalhistas nesta situação?	61
28.	As rescisões de contrato de trabalho devem ser homologadas no respectivo sindicato?	71
29.	Quais situações em que os(as) trabalhadores(as) têm estabilidade e não podem ser demitidos(as)?	72
30.	Quais são os poderes e deveres disciplinares das OSCs frente a seus(suas) empregados(as)?	73
31.	A OSC pode contratar novamente um(a) empregado(a) que teve seu contrato rescindido?	74

ANEXOS - MODELOS DE CONTRATOS

ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado	78
ANEXO II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado	91
ANEXO III - Contrato Individual de Trabalho Intermitente	104
ANEXO IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz	115



Apresentação

Este material faz parte do
“Projeto Orientação Jurídica”,
oferecido pela Abong em parceria com
o Instituto Pólis.

O projeto tem
como **objetivos**:

Organizar e disponibilizar
em ambiente virtual as orientações
jurídicas já produzidas pela Abong,
pela Plataforma MROSC e por
outras
redes e organizações parceiras;

Oferecer orientação jurídica
sobre temas relevantes para a
atuação autônoma das
Organizações
da Sociedade Civil (OSC);

**Proporcionar espaços
de diálogos** entre profissionais
do Direito que atuam em apoio
às OSC e os movimentos sociais,
visando o compartilhamento de
informações e a elaboração de
teses jurídicas que fortaleçam
esta atuação;

Oferecer, em parceria com
o Instituto Pro Bono, **assessoria
jurídica gratuita** às OSC
que não disponham de recursos
para contratação;

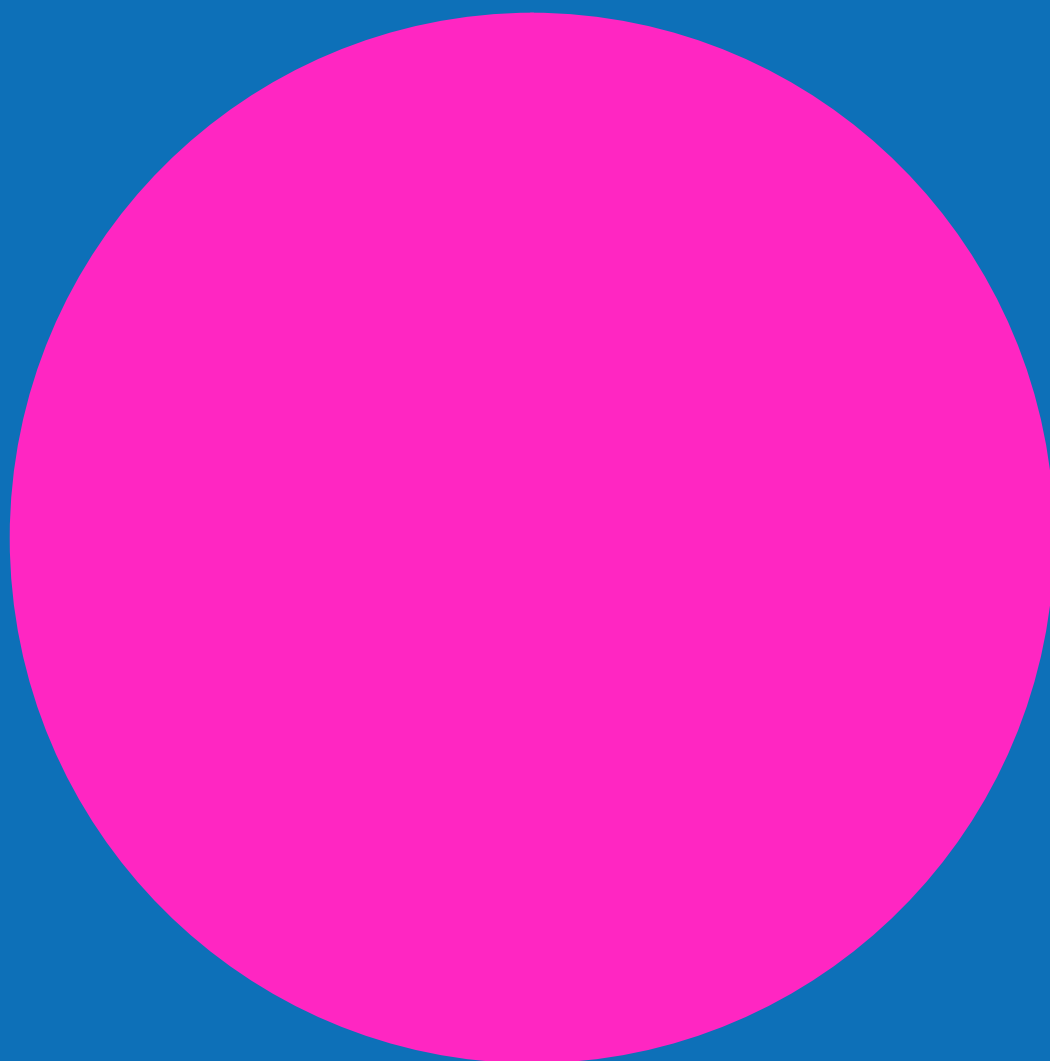
Proporcionar a difusão
e compartilhamento de
conhecimento através das
redes sociais.



Em cada publicação abordaremos um tema específico, de forma acessível, alertando para os marcos jurídicos obrigatórios e buscando contribuir para o melhor debate em cada organização em relação às suas escolhas institucionais.

Desejamos contribuir assim para a consolidação de um **ambiente favorável à atuação das OSC no Brasil**, condição essencial para o fortalecimento da democracia e da justiça social em nosso país.

➤ **GT** jurídico da **Abong**



Trabalho Remunerado
- Apresentando a Questão





O trabalho remunerado refere-se a toda atividade que envolva a realização de serviço em caráter permanente ou esporádico e pela qual há sempre uma pessoa que emprega e uma pessoa empregada que recebe remuneração pelo trabalho realizado.

Não são todas as relações de trabalho remunerado que se enquadram nas regras previstas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para melhor explicar a questão, trataremos da temática em duas partes: na primeira, sobre a relação de emprego CLT e, na segunda, sobre as outras relações de trabalho remunerado.

A compreensão sobre as diferenças das relações trabalhistas é o que garante que as contratações sejam feitas de maneira correta, garantindo todos os direitos e deveres, e também que as OSCs tenham segurança jurídica e não sofram eventuais processos judiciais.

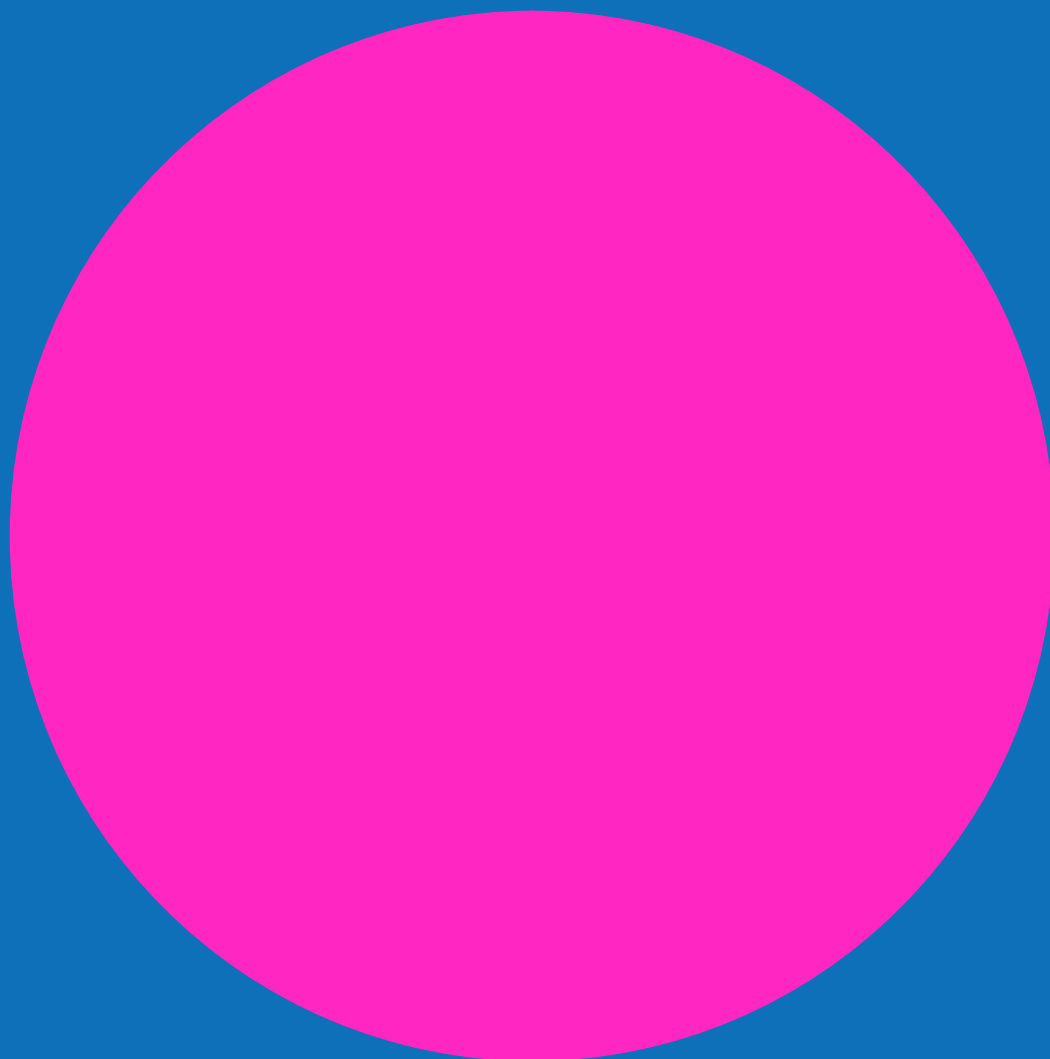
Ao se tratar do tema dos direitos trabalhistas, é fundamental compreendê-lo como uma conquista da luta de trabalhadores e trabalhadoras de todo o mundo que fizeram avançar a legislação com garantia de direitos. Nos últimos anos, ocorre no Brasil e em outros diversos países uma tendência à retirada de direitos trabalhistas históricos, parte da chamada flexibilização das leis trabalhistas. Exemplos concretos desta política são a Reforma

Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) e a Reforma da Previdência ([Emenda Constitucional 103/2019](#)) aprovadas no Brasil.

A principal mudança contida na Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) é a que possibilita que o comum acordo (contrato) combinado entre a pessoa que emprega e a pessoa empregada tem força de lei, ou seja, é o que vale. Os direitos essenciais não podem ser negociados, no entanto, com a reforma, são passíveis de negociação: parcelamento de férias, flexibilidade da jornada de trabalho e dos intervalos e até demissão. O pressuposto é que empregador(a) e empregado(a) são iguais e podem livremente negociar, no entanto, é sabido que, nesta relação, trabalhadores e trabalhadoras são a parte mais vulnerável e não têm o mesmo poder na negociação do(a) empregador(a).

Por terem um engajamento social e político e, em sua maioria, exercerem atividades de defesa de direitos humanos, as OSCs devem seguir à risca a legislação trabalhista não apenas por uma obrigação legal, mas também por terem um compromisso com a sociedade e com os mais vulneráveis. Sempre que possível, é essencial garantir direitos aos trabalhadores e às trabalhadoras, mesmo aqueles que possam ser negociados.

Em geral, a legislação trabalhista causa muitas dúvidas às OSCs, fato que já acontecia antes da Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) mas que, com essa alteração da legislação, as confusões que já existiam se aprofundaram. Por isso, todos os esclarecimentos deste documento estão atualizados com a legislação vigente e há pontuações sobre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)).



Perguntas e Respostas Sobre
as Relações Remuneradas
de Trabalho Com Vínculo CLT





O que é a relação de trabalho?

E a relação de emprego?

Quais os requisitos do vínculo empregatício?

A relação de emprego ocorre quando há a realização de serviços em caráter permanente ou esporádico, onde há de um lado um(a) empregador(a) ou contratante e, do outro, alguém realizando atividades, seja como prestador(a) de serviço ou empregado(a). Nem todas as relações de trabalho estão sujeitas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A relação de emprego é um tipo de relação de trabalho que ocorre quando há os quatro requisitos do vínculo empregatício previstos no [Artigo 3º da CLT](#), sendo eles:

- **Pessoalidade**
(impossibilidade de se pode fazer substituir)
- **Habitualidade**
(não eventualidade)
- **Subordinação**
(estar sob ordem de um poder diretivo)
- **Remuneração**
(salário)

Todos os requisitos são cumulativos, sendo que a ausência de um deles afasta o vínculo de emprego. Quando estão presentes todos os requisitos, reconhece-se a relação de emprego que está prevista e regulamentada na CLT.

Vale destacar que a relação de emprego é aquela que se dá na prática, ou seja, mesmo com a inexistência de um contrato de trabalho ou carteira de trabalho assinada, havendo os quatro vínculos mencionados acima, há uma relação com vínculo empregatício. Isso implica em todos os encargos e obrigações ao(a) empregador(a) e à empregada.



Para realizar a contratação, a OSC precisa fazer edital ou chamamento público?

Não é obrigatório pela legislação que as OSCs façam edital ou chamamento público para contratação de trabalhadores(as).

Por serem entidades privadas, têm liberdade para fazer contratação de acordo com o que lhe convir. No entanto, é recomendável para a boa governança que as organizações sigam os princípios da impessoalidade, publicidade e transparência, e, sempre que possível ou acharem adequado, façam editais ou chamamentos públicos para realizar contratação.

A OSC pode contratar uma pessoa que seja parente ou amigo(a) próximo(a) de seus(suas) dirigentes estatutários(as)?

As OSCs são pessoas jurídicas de direito privado, por isso não se aplicam os mesmos princípios e regras do nepotismo impostas à administração pública. Destaca-se que essas regras não se impõem mesmo que as OSCs recebam recursos públicos, pois não muda o fato de serem pessoas jurídicas de direito privado.

Dessa forma, não há vedação legal para a contratação de profissionais com vínculo de parentesco com dirigentes estatutários(a) ou não. O que se exige dessas contratações é que não haja favorecimentos, como com contratação sendo feita mediante pagamento em valores superiores ao de mercado ou remuneração desproporcional ao serviço prestado.



A OSC pode
contratar
pessoas
menores
de idade?

Sim. Os artigos 402 a 441 da CLT tratam do Trabalho do(a) Menor, estabelecendo as normas a serem seguidas no desempenho das atividades de menores de idade.

A **Constituição Federal**, em seu **artigo 7º inciso XXXIII**, considera menor a pessoa trabalhadora entre 16 a 18 anos de idade que goza de todas as garantias previdenciárias e trabalhistas como qualquer trabalhador(a). Já ao(à) menor de 16 anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos (**artigo 403 da CLT**).

É proibido o trabalho do(a) menor de 18 anos em condições perigosas ou insalubres (**artigo 405 da CLT**), bem como o trabalho noturno (**artigo 404 da CLT**) e “em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola” (parágrafo único do **artigo 403 da CLT**).

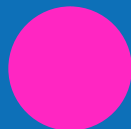


A pessoa empregadora é obrigada a conceder o tempo que for necessário para que o(a) menor frequente as aulas ([artigo 427 da CLT](#)) e é um direito da pessoa trabalhadora menor de idade que suas férias coincidam com as férias escolares ([2º do artigo 136 da CLT](#)). Os(as) menores de idade podem firmar recibo de pagamentos, mas a rescisão deverá ter a presença de seus pais ou responsáveis legais ([artigo 439 da CLT](#)).

É possível realização de contrato de aprendiz com jovens de 14 a 24 anos, idade máxima não aplicada aos portadores de deficiência ([artigo 402 da CLT](#)), sendo este um contrato especial de trabalho, ajustado por escrito e por prazo determinado ([artigo 428 da CLT](#)), não superior a 2 (dois) anos, em que a pessoa empregadora se compromete a assegurar este(a) jovem em programa de aprendizagem ou formação técnico-profissional.

Desta forma, o(a) jovem deve estar matriculado(a) e frequentar escola (ensino fundamental, médio ou técnico-profissional). O principal objetivo do contrato de aprendiz é a inserção do(a) jovem no mercado de trabalho e a contribuição com a sua educação e crescimento.

Deve-se observar as regras específicas do [contrato de aprendiz previstas na CLT, no ECA e no Decreto 5.598/2005](#). Um ponto de destaque é sobre a jornada de trabalho do(a) jovem aprendiz que será de, no máximo, 6 (seis) horas diárias. Ficando vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, o limite só pode ser de 8 (oito) horas diárias para os aprendizes já formados no ensino fundamental, mas devem ser computadas horas destinadas à aprendizagem teórica ([artigo 432 da CLT](#)).



Como se formaliza a relação de emprego?

É obrigatória anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)?

E o contrato é obrigatório?

A relação de emprego pode ocorrer mesmo sem que haja sua formalização por meio de documentação. Como já tratado anteriormente, reconhece-se a relação de emprego quando existe na prática os quatro requisitos (pessoalidade, habitualidade, subordinação e remuneração). Mas a formalização da relação de emprego ocorre obrigatoriamente com a anotação na carteira do trabalho.

A **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)** é um documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego **(de acordo com o artigo 13 da CLT)**, assim, é um dever das pessoas que serão contratadas apresentarem suas Carteiras de Trabalho e Previdência Social, como também outros documentos que veremos a seguir.

Por outro lado, a pessoa empregadora deve registrar anotação na CTPS com: **data de início do contrato de trabalho, natureza do trabalho, salário, forma de pagamento condições especiais, se houver.**

Essa é uma obrigação legal prevista no **artigo 29 da CLT** que estabelece que a pessoa empregadora tem prazo de 5 (cinco) dias para realizar a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. A anotação pode ser por meio de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. Além disso, há de se observar que o prazo de devolução ao(a) trabalhador(a) da sua Carteira de Trabalho e Previdência Social é de 48 (quarenta e oito) horas após a anotação, de acordo com o **4º do artigo 29 da CLT**.

A pessoa empregadora deve ainda registrar a pessoa empregada no **Programa de Integração Social (PIS)** e, caso o (a) trabalhador(a) não tenha cadastro, inclui-lo(a) no **Cadastro de Empregados e Desempregados (CADED)** e preencher a **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**.

O contrato de trabalho escrito não é obrigatório, no entanto, recomenda-se que as OSCs façam contratos trabalhistas, além de anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social, para ter maior segurança jurídica e garantir direitos aos seus(suas) trabalhadores(as). Confira os modelos nos anexos.



Quais os documentos necessários para a contratação?

A exigência de documentação no momento da contratação é uma forma da organização conhecer melhor a pessoa que está contratando. Além disso, alguns direitos trabalhistas e contribuições, como salário-família, pensão alimentícia e IRRF, demandam que a organização saiba informações sobre os(as) dependentes da pessoa empregada.

É recomendável que a OSC, no momento da contratação, faça a requisição dos seguintes documentos:

- Original e cópia da **carteira de trabalho** E previdência social (**CTPS**);
- **Cópia do RG;**
- **Cópia do CPF;**
- **Título de eleitor(a)** para maiores de 18 anos;
- **Comprovante de residência;**
- Inscrição no **PIS/PASEP;**
- Cópia do **comprovante de escolaridade;**
- **Registro profissional** emitido pelo órgão De classe (*em casos específicos*);
- **Certidão de nascimento**, no caso de o(a) trabalhador(a) ser solteiro(a);



- **Certidão de casamento**, no caso de o(a) trabalhador(a) ser casado(a);
- **Declaração de concubinato na CTPS**, no caso de a pessoa ser casada, para colocar cônjuge como dependente;
- **Certificado de alistamento militar ou reservista**, para homens entre 18 e 45 anos;
- **Atestado de saúde ocupacional (ASO)** – documento que é emitido após a realização dos exames de admissão, de responsabilidade e custo da pessoa empregadora, exames que devem ser repetidos com periodicidades que variam de acordo com idade, condições da pessoa empregada e risco da profissão;
- Cópia de **certidão de nascimento de filhos(as) de até 21 anos**;
- **Cartão de vacinação dos(as) filhos(as)** menores de 7 (sete) anos e comprovante de frequência escolar dos(as) filhos(as) maiores de 7 (sete) anos para o caso de salário-família;
- **Atestado de invalidez** dos(as) filhos(as) de qualquer idade, caso haja;
- **Fotos**;
- **CNH**, no caso em que a profissão demande o trabalho com veículos.



É necessária muita atenção aos prazos de devolução de documentos aos(as) trabalhadores(as) que estão sendo contratados(as). As OSCs não podem reter os documentos do(a) profissional por mais de 5 (cinco) dias, mesmo no caso de cópias autenticadas ([Lei 5.533/68](#)). A organização deve registrar as informações necessárias e devolver a documentação dentro do prazo. Já com a carteira de trabalho e de registro, a devolução deve ocorrer no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de acordo com o [artigo 29 da CLT](#).

No momento da contratação, devem ser preenchidos os seguintes documentos para assinatura tanto do(a) representante legal da OCS como do(a) profissional:

- **Carteira de trabalho e previdência social;**
- Ficha de **registro de empregados(as);**
- **Contrato individual de trabalho** ou contrato de experiência;
- **Declaração de dependentes** para fins de imposto de renda;
- **Registro de ponto;**
- **Ficha de salário família;**
- **Termo de responsabilidade** para concessão de salário família;
- **Declaração** de rejeição ou de requisição do **vale-transporte.**



**Quais
documentos
a OSC não
pode exigir no
momento da
contratação?**

A organizações da sociedade civil pode exigir documentação no momento da contratação dependendo do tipo de vaga a ser preenchida, qualificações necessárias para o cargo, necessidades específicas da organização ou mesmo para pagamento de direitos trabalhistas ou contribuições.

No entanto, há alguns documentos que não podem ser exigidos, proibidos de acordo com a [Lei 9.029/1995](#), para prevenir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de emprego ou a sua manutenção.

Alguns dos documentos que são vedados a exigência quando da contratação são:

- **Comprovação de experiência prévia** por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade;
- Certidão de que **não possui processo trabalhista ajuizado** (*certidão negativa trabalhista*);
- **Certidão negativa** da serasa, do SPC e assemelhados ou dos cartórios de protestos;
- **Informações sobre antecedentes criminais**, tais como certidão negativa criminal ou “folha corrida”;
- Exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento **relativo à esterilização ou a estado de gravidez**;
- **Exame de hiv (AIDS).**



Vale destacar que a certidão de antecedentes criminais pode ser exigida em casos de exercício de determinadas profissões.

No entanto, devem ser esclarecidos os fins e as razões do pedido.

→ Ademais, a eventual existência de registro em certidão de antecedentes criminais não pode, por si só, ser fator impeditivo para a recolocação das pessoas egressas do sistema prisional no mercado de trabalho se a sua antiga condenação não guardar alguma relação com a atividade laboral.



**Quais os tipos
de contratos
previstos
na CLT?**

O contrato individual de trabalho é **"o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego"** (artigo 442 da CLT).

A CLT prevê os seguintes contratos de trabalho:



Contrato individual de trabalho por tempo determinado:

É um tipo de contrato trabalhista que pode ser feito somente nos casos cuja a natureza transitória justifique esta predeterminação do prazo ou em atividades de caráter transitório. Neste tipo de trabalho, a prorrogação pode ocorrer apenas uma vez e ter, no máximo, duração de 2 (dois) anos. Caso este prazo seja ultrapassado, passa-se a vigorar como um contrato individual de trabalho por tempo indeterminado. O contrato individual de trabalho por tempo indeterminado está regulamentado no [artigo 443 e 445 da CLT](#).



Contrato individual de experiência de trabalho:

É um tipo de contrato de trabalho por tempo determinado em que a pessoa empregadora propõe um período de experiência para avaliar se a pessoa contratada adequa-se ao trabalho. A duração do contrato de experiência é de até 90 (noventa) dias ([artigo 445 da CLT](#)). Após este período, a pessoa empregadora deve contratar o(a) trabalhador(a) de maneira definitiva ou dispensá-lo(a). Para efeitos de rescisão, vale todas as regras da rescisão do contrato de trabalho por tempo indeterminado.



➤ **Contrato individual de trabalho por tempo indeterminado:**

Este é o contrato mais comum e é considerado como regra da CLT. É um contrato individual de trabalho em que não há data para encerrar o vínculo entre a OSC e a pessoa empregada. A rescisão deste contrato acontece nas situações que veremos mais adiante. O contrato individual de trabalho por tempo indeterminado está previsto no [artigo 452 da CLT](#).

➤ **Contrato individual de trabalho intermitente:**

É um tipo de contrato trazido como novidade à legislação pela Reforma Trabalhista ([lei 13.467/2017](#)) em que a pessoa empregada trabalha somente quando for solicitado pela empregadora. Sendo que a empregadora deve comunicar ao(à) trabalhador(a) sobre a demanda com pelo menos 3 (três) dias de antecedência, e a pessoa empregada tem um dia útil para aceitar ou recusar o serviço. A recusa da oferta não é considerada insubordinação para fins do contrato. O tempo em que a pessoa contratada não estiver prestando serviço não é considerado tempo à disposição da organização, podendo prestar serviço para outros(as).

A pessoa contratada é remunerada por hora ou dia de serviço, tendo direito a férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais correspondentes a cada período. Ainda, deve-se recolher a contribuição previdenciária e realizar depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal. A cada 12 (doze) meses, o trabalhador e a trabalhadora têm direito à férias. O contrato deve ser feito por escrito e conter o valor da hora de trabalho, não podendo ser menos de um salário mínimo por hora ou diferente das outras pessoas empregadas que exercem a mesma função. O contrato de trabalho individual intermitente está previsto no [artigo 452-A da CLT](#).



➤ **Contrato individual de trabalho parcial:**

É o regime de trabalho que tem duração de até 30 (trinta) horas, sem possibilidade de horas suplementares, ou, ainda, aquele com duração de 26 (vinte e seis) horas com possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares. Nesta situação, a pessoa contratada recebe remuneração proporcional à sua jornada de trabalho, em relação às outras que exercem a mesma função em tempo integral. Mantêm-se todos os direitos previstos na CLT, mas as horas extras devem ser pagas com acréscimo de 50%. O trabalho parcial está regulado no [artigo 58-A da CLT](#).

➤ **Contrato de Aprendiziz:**

É o contrato que tem como objetivo a inserção do e da jovem no mercado do trabalho, como contribuição a sua educação e crescimento. É um contrato especial de trabalho realizado entre jovens de 14 a 24 anos, ajustado por escrito e por tempo determinado, não superior a 2 (dois) anos ([artigo 428 da CLT](#)). A OSC deve se comprometer a assegurar este(a) jovem em programa de aprendizagem ou formação técnico-profissional.

A CLT, como veremos a seguir, estabelece que é possível a realização de trabalho home office. Esta é uma modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ou determinado em que a única mudança é o fato de o trabalho ocorrer de forma remota e não presencial.

Por fim, vale destacar que a [MP 905/2019](#) estabeleceu o chamado “[Contrato de Trabalho Verde e Amarelo](#)”, que seria uma modalidade para jovens de 18 a 29 anos para seu primeiro prazo. No entanto, a Medida Provisória perdeu sua validade e não foi convertida em lei pelo Congresso Nacional. Desta forma, não existe na legislação o contrato Verde e Amarelo.



O exame médico é obrigatório na admissão e demissão do(a) trabalhador(a)?

Sim, o procedimento está previsto no **artigo 168 da CLT** e é regulamentado pela **Norma Regulamentadora nº 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**.

O exame médico é **obrigatório na admissão e demissão do(a) trabalhador(a)**, devendo ser realizado também de forma periódica.

O exame médico tem a finalidade de avaliar se a pessoa empregada está apta a desempenhar as funções para as quais será contratada. Contudo, a função do exame também é a de avaliar a saúde do(a) trabalhador(a) de forma geral, podendo fornecer orientação em caso de pessoas em condições especiais de saúde. Destaca-se que a **Lei 9.029/1995** veda atos discriminatórios no acesso ao trabalho, desta forma, ninguém poderá não ser contratado(a) por possuir doença que não tenha relação com a aptidão necessária para a função desempenhada.

A **NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)** estabelece que a pessoa empregadora deve arcar com os custos do exame médico admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

O exame médico admissional é obrigatório a todas as organizações, independentemente do número de pessoas empregadas existentes nela. A avaliação clínica deve ser feita por um(a) médico(a) do trabalho antes que a pessoa empregada assuma as suas atividades. Após a realização do exame, o médico do trabalho emite um Atestado de Saúde Ocupacional.



A validade do exame médico depende do grau de risco ocupacional das atividades desenvolvidas pela OSC. Em geral, estão no grau 1 e 2, mas se recomenda a leitura da [NR-7 do Ministério do Trabalho e Emprego \(MTE\)](#) que estabelece os graus de risco ocupacional.

Salvo as exceções previstas na Norma Regulamentadora, os trabalhadores e as trabalhadoras com idade entre 18 e 45 anos devem fazer exame médico periódico a cada 2 (dois) anos, e os trabalhadores e as trabalhadoras menores de idade ou maiores de 45 anos, anualmente.

O exame demissional deve ser, obrigatoriamente, realizado em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato. É possível utilizar exame admissional ou periódico como exame demissional, desde que tenha sido feito há até 135 (cento e trinta e cinco) dias, para organizações de grau de risco 1 e 2, ou 90 (noventa) dias, organizações grau de risco 3 e 4.

A ausência de exames médicos admissionais, periódicos e demissionais poderá acarretar multa administrativa para as OSCs ([artigo 201 da CLT](#)). Do mesmo modo, as organizações que exerçam atividades de risco, insalubridade ou periculosidade devem se atentar aos artigos da CLT e demais legislações específicas sobre o tema para garantir segurança na realização do trabalho.



O que constitui a remuneração?

Qual a diferença para o salário?

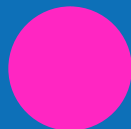
O salário é a contraprestação devida a pessoa empregada pela prestação de serviços em decorrência do contrato individual de trabalho. Já a remuneração é a soma do salário com outras vantagens percebidas na vigência do contrato de trabalho, como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade, insalubridade, comissões, percentagens e gratificações. A palavra “remuneração” indica a totalidade dos ganhos da pessoa empregada decorrentes do vínculo empregatício, pagos diretamente ou não pela pessoa empregadora; já a palavra “salário” indica os ganhos da pessoa empregada recebidos diretamente da pessoa empregadora pela contraprestação do trabalho.

De acordo com o artigo 457 da CLT, “compreendem-se remuneração do(a) empregado(a), para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo(a) empregador(a), como contraprestação do serviço, as gorjetas”.

Integram as remunerações, as gratificações legais e comissões.

Vale destacar que os valores pagos, ainda que habituais, como abonos, auxílio-alimentação, diárias para viagens, vale-transporte, prêmios, ajuda de custo (de qualquer valor) e prêmios não integram a remuneração.

A diferença entre o que integra ou não a remuneração é relevante, uma vez que, sobre o montante da remuneração são calculados os encargos trabalhistas e previdenciários como cálculo de décimo terceiro, férias, rescisões, entre outros.



Quais são os encargos trabalhistas que a OSC deve pagar?

Os encargos que as organizações devem pagar são decorrentes de obrigações trabalhistas ou previdenciárias. Assim, podemos dividir os encargos trabalhistas, que são aqueles pagos diretamente aos trabalhadores e às trabalhadoras, e os encargos sociais, que são direcionados para o Estado por meio de fundos coletivos públicos, como o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Alguns dos encargos sociais são descontados da folha de pagamento, enquanto outros são pagos diretamente ao fundo coletivo público. Há ainda as obrigações chamadas acessórias.

Os principais encargos trabalhistas, pagos diretamente aos trabalhadores e às trabalhadoras, além do salário, são:



Décimo terceiro:

Benefício pago em duas parcelas (novembro e dezembro) após um ano de trabalho. Aqueles e aquelas que não completaram o período de um ano, recebem este benefício proporcionalmente aos meses trabalhados.



Férias remuneradas:

Pagamento do valor integral do salário no período de férias, acrescido de 1/3.



Vale-transporte:

Benefício destinado ao transporte dos trabalhadores e das trabalhadoras da casa ao trabalho. O custo é dividido entre a pessoa empregadora e a pessoa empregada. Assim, é descontado 6% do salário bruto e o valor restante deve ser custeado pela OSC.



Adicional de remuneração:

Porcentagem paga além do salário, que varia de 5% a 40%, para profissões consideradas insalubres ou perigosas.



Salário-família:

Pago aos trabalhadores e às trabalhadoras que se enquadram em algumas exigências e têm filhos(as) menores de 14 anos.



Horas extras e adicionais noturnos:

As horas extras devem ser pagas com adicional de 50% e o trabalho noturno deve ter acréscimo de 20%.



Encargos decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

Atenção:

O pagamento de plano de saúde e vale-alimentação não são obrigatórios, mas são benefícios que as OSCs podem estabelecer para seus trabalhadores e suas trabalhadoras de acordo com a sua política interna e condições financeiras.

Em relação aos planos de saúde, os valores podem ser deduzidos do imposto de renda da OSC. O vale-alimentação deve ser calculado a partir dos dias trabalhados. O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) estimula os empregadores a garantirem estes benefícios por meio de incentivos fiscais.



Os encargos sociais são calculados a partir do regime tributário da OSC. É possível também haver isenções de impostos patronais para a OSC a partir de certificados que possam vir a ter. Ainda que possa haver alteração, os encargos sociais, de maneira geral, são:

➤ **FGTS:**

Pagamento de 8%. Deve ser feito depósito pelo(a) empregador(a) mensalmente.

➤ **INSS:**

Alíquota sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas, a qualquer título, durante o mês, aos(as) segurados(as) empregados(as). Uma parte é recolhida do salário e outra é paga pelo(a) empregador(a).

➤ **PIS/PASEP:**

Apesar das OSCs serem isentas de pagamento de PIS/PASEP sobre o faturamento, devem recolher o PIS/PASEP baseados na folha de pagamento, com alíquota de 1%. Valor recolhido da folha de pagamento.

➤ **Imposto de Renda:**

Retiro da fonte, alíquota de acordo com tabela progressiva para cálculo mensal do imposto sobre a renda da pessoa física estabelecida anualmente. Valor recolhido da folha de pagamento.



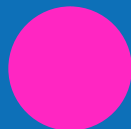
➤ **Salário-educação:**

destinado ao financiamento de programas voltados para a educação básica pública, o salário-educação é cobrado de todas as empresas e entidades vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social. A alíquota é de 2,5% sobre a folha de pagamento.

Há também as chamadas “**obrigações acessórias**” que não são encargos, já citados anteriormente. São elas:

- ➔ Preenchimento do **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)**;
- ➔ Registro do(a) funcionário(a) no **Programa de Integração Social (PIS)**, caso o(a) trabalhador(a) não tenha cadastro;
- ➔ Preenchimento da **Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)**.





Quais os principais direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e CLT?

Os principais direitos trabalhistas que as OSCs devem seguir são:



Pagamento de salário:

É a remuneração pecuniária do serviço prestado ([artigo 2º da CLT e artigos 457 a 467 da CLT](#)).



Registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CPTS):

É um documento obrigatório em que é registrada toda a vida profissional da pessoa, servindo como base para que o trabalhador e a trabalhadora tenham acesso aos seus direitos ([artigo 29 da CLT](#)).



Jornada de trabalho e pagamento de horas extras:

A jornada de trabalho deve ser de 8 horas por dia e de, no máximo, 44 horas semanais. Se passar disso, é considerada hora extra que deve ser paga ([artigo 7º, XIII da Constituição Federal e artigo 59 da CLT](#)).



Pagamento de vale-transporte:

Deve-se receber adiantado para que possa propiciar a locomoção ao trabalhador e à trabalhadora entre o emprego e a sua casa ([Lei 7.418/85](#)).



→ **Descanso semanal remunerado:**

Período de no mínimo 11 (onze) horas de descanso entre duas jornadas de trabalho ([artigo 66 da CLT](#)) e descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, que em via de regra deve coincidir com o domingo ([artigo 67 da CLT](#)).

→ **Férias remuneradas:**

Depois de um ano de trabalho com carteira assinada, o trabalhador e a trabalhadora têm direito a 30 (trinta) dias de férias remuneradas, que podem ser 30 dias corridos ou retirados em dois períodos, nunca inferiores a 10 (dez) dias ([artigos 129 e 130 da CLT](#)).

→ **Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):**

É o depósito pela OSC de 8% do salário bruto do trabalhador e da trabalhadora e tem como objetivo garantir uma reserva de dinheiro em momentos em que se encontrem em dificuldade, como demissão, diagnóstico doença ou outras eventualidades ([Lei 8.036/90](#)).

→ **Décimo-terceiro:**

É um valor pago no final do ano e deve ser efetuado no mesmo valor que a remuneração do trabalhador e da trabalhadora, sempre fazendo referência ao mês de Dezembro ([Lei 4.090/62](#)).



→ **Pagamento de adicional-noturno:**

A remuneração deve ser 20% maior para pessoas que trabalham entre às 22 horas de um dia às 5 horas do próximo dia ([artigo 73 da CLT](#)).

→ **Licença-maternidade:**

Benefício que concede licença de 120 (cento e vinte) dias remunerados às mulheres no pós-parto ([§ 3º do artigo 392 da CLT](#)).

→ **Licença-paternidade:**

Benefício que concede licença de 5 (cinco) dias remunerados aos pais no pós-parto ([artigo 10º, § 1º dos Ato das Disposições Constitucionais Transitórias](#)).

→ **Aviso prévio:**

Em caso de quebra de contrato, a outra parte deve ser avisada com 30 (trinta) dias de antecedência ([artigos 487 a 491 da CLT](#)). Para quem tem mais de um ano na empresa, deve ser acrescentado 3 dias por cada ano trabalhado ([Lei 12.056/11](#)).



**O que as OSCs
precisam saber
sobre a jornada
de trabalho
e banco
de horas?**

A jornada de trabalho é o tempo que o(a) trabalhador(a) está à disposição do(a) empregador(a). A duração normal da jornada de trabalho é de 8 (oito) horas diárias, não podendo ultrapassar 44 (quarenta e quatro) horas semanais ([artigo 7º, XIII da Constituição Federal](#) e [artigo 58 da CLT](#)).

O limite máximo de 8 (horas) diárias pode ter acréscimo de até 2 (duas) horas, que correspondem à jornada extraordinária, permitida pelo [artigo 59 da CLT](#), mas é preciso acordo ou convenção coletiva com o sindicato representante da categoria. Qualquer período de trabalho que supere as 44 (quarenta e quatro) horas semanais é considerado hora extra, cujo valor é de, no mínimo, 50% maior do que o valor da hora comum ([§ 1º do artigo 59 da CLT](#)).

Há uma tolerância de variação da jornada de 5 (cinco) minutos na entrada e na saída, não podendo exceder 10 (dez) minutos diários, que não serão descontados nem computados como jornada de trabalho ([§ 1º do artigo 58 da CLT](#)). O deslocamento do(a) empregado(a) de sua casa até o trabalho não é considerado como parte da jornada de trabalho, mesmo nos casos em que a OSC forneça transporte.

Já, o banco de horas é um sistema em que as horas adicionais trabalhadas possam ser compensadas em outro momento. Assim, se o(a) trabalhador(a) excedeu o seu tempo de trabalho em um dia, poderá compensar em outro. É possível tirar um dia inteiro de folga. Para se fazer a compensação das horas, há de se observar o limite diário de 10 (dez) horas de jornada de trabalho. A hora compensada é diferente da hora extra, porque ao ser paga não tem acréscimo, desde que compensada dentro do prazo legal.

O banco de horas está previsto no [artigo 59, § 2º da CLT](#) e pode ser feito por acordo individual ou coletivo. A Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) possibilitou que o regime do banco de horas seja adotado por meio de acordo individual entre a pessoa empregada e a pessoa empregadora. Há uma diferença em relação ao banco de horas de acordo coletivo e individual: se o banco de horas for estabelecido por acordo coletivo, tem validade de um ano ([§ 2º do artigo 59 da CLT](#)). Já se for feito por acordo individual, as horas devem ser compensadas em 6 (seis) meses ([§ 5º do artigo 59 da CLT](#)).



A OSC é obrigada a ter controle de ponto?

O controle de ponto é importante, sobretudo para a folha de pagamento, já que com ele é possível saber sobre os atrasos, saídas antecipadas e horas extras. A partir do controle, torna-se mais fácil evitar erros na hora de calcular o salário. No entanto, apenas as OSCs com mais de 20 (vinte) trabalhadores(as) são obrigadas a fazer anotação da hora de entrada e de saída de forma manual, mecânica ou eletrônica ([artigo 74 da CLT](#)). Recomenda-se que as OSCs tenham algum regime interno para controle de horas, facilitando, assim, o pagamento da remuneração.

É obrigatório o intervalo durante a jornada de trabalho?

Sim. É obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação de no mínimo de uma hora e no máximo duas horas, nos trabalhos contínuos com duração de mais de 6 (seis) horas, com exceção de acordo escrito ou contrato coletivo em contrário ([artigo 71 da CLT](#)).

No caso em que a jornada de trabalho tenha duração entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas, será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos ([§ 1º do artigo 71 da CLT](#)).

Vale destacar que os intervalos de descanso não são computados na duração da jornada de trabalho ([§ 2º do artigo 71 da CLT](#)). Caso a OSC não cumpra os intervalos obrigatórios para repouso e/ou alimentação, está sujeita a pagar indenização apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho ([§ 4º do artigo 71 da CLT](#)).

Como já foi dito, a legislação trabalhista vem sofrendo reformas nos últimos anos, com a flexibilização e retirada de direitos trabalhistas. Um dos temas aprovados foi o fracionamento dos intervalos durante a jornada de trabalho a partir de acordos ou convenções coletivas ([§ 5º do artigo 71 da CLT](#)). Recomenda-se que, a não ser em casos de extrema necessidade, as organizações garantam o intervalo de trabalho sem fracionamento.



O que as OSCs devem seguir sobre o período de descanso?

O direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, é garantido pelo artigo 7º, XV da Constituição Federal.

De acordo com o artigo 66 da CLT:

“ Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso”.

Além disso, é assegurado a todo(a) trabalhador(a) um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, que em via de regra deve coincidir com o domingo **(artigo 67 da CLT)**.

Sobre o trabalho aos domingos, ele é “subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho” **(artigo 68 CLT)**, sendo que a permissão é concedida em caráter permanente com justificativa por sua natureza ou pela conveniência pública. Deve-se seguir instruções para o trabalho aos domingos, como escala de revezamento, entre outros.

Com exceção dos trabalhos que tenham permissão para serem exercidos aos domingos, é proibido o trabalho em dias de feriados nacionais e religiosos **(artigo 70 da CLT)**.



As OSCs
podem
realizar
teletrabalho?

Sim. O teletrabalho foi incluído pela Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2007](#)), sendo regularizado pelos [artigos 75-A a 75-D da CLT](#).

De acordo com o artigo 75-B da CLT:

“Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do(a) empregador(a), com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

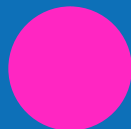
Ressalta-se que a obrigatoriedade do comparecimento nas dependências da organização para a realização de atividades específicas, como uma ou mais reuniões, ou oficinas, não descaracteriza o regime de teletrabalho (**parágrafo único do artigo 75-B da CLT**).



A modalidade da prestação de serviço por teletrabalho deve constar expressamente no contrato individual do trabalho, sendo que este deve conter ainda as atividades a serem realizadas ([artigo 75-C da CLT](#)). No contrato de trabalho devem estar as disposições relativas à responsabilidade de aquisição de equipamentos e/ou infraestrutura adequada para a prestação de trabalho remoto, assim como o reembolso de despesas do(a) trabalhador(a) ([artigo 75-D da CLT](#)). Vale destacar que os reembolsos ou gastos com aquisição de equipamentos não integram a remuneração do(a) trabalhador(a) ([parágrafo único do artigo 75-D da CLT](#)).

A alteração do trabalho presencial para o teletrabalho é possível de acordo com o [§ 1º do artigo 75-D da CLT](#), desde que haja mútuo acordo entre as partes. Para se fazer a mudança, é necessário registrar um aditivo contratual. Nesses casos, há de se observar sobre a responsabilidade sobre a aquisição de equipamentos e/ou infraestrutura adequada para a prestação de trabalho remoto, tentando-se chegar a um comum acordo que conste no termo aditivo.

Já a alteração do regime de teletrabalho para o presencial é possível a partir de determinação do(a) empregador(a), que é obrigado a garantir prazo mínimo de 15 (quinze) dias para transição ([§ 2º do artigo 75-C da CLT](#)). Nesta situação, também é necessário fazer registro de termo aditivo contratual.



**O que as OSCs
devem saber
para gozo e
pagamento
de férias?**

Férias é o período de descanso anual, que deve ser concedido ao trabalhador e à trabalhadora após o exercício de atividades por um 12 (doze) meses consecutivos, chamado de período aquisitivo.

Este é um direito previsto na **Constituição Federal (artigo 7º, XVII) e também no artigo 129 da CLT** que diz:

“Todo(a) empregado(a) terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”.

Para a concessão das férias, as OSC devem seguir as determinações legais sobre a forma, respeitando este direito dos(as) trabalhadores(as). A Reforma Trabalhista (**Lei 13.467/2017**) alterou alguns aspectos destas regras que devem ser observadas pelas OSCs.



O período de férias é de 30 (trinta) dias corridos após período de 12 (doze) meses de vigência do contrato individual de trabalho. Para todos os efeitos, o período de férias é considerado como tempo de serviço (§ 2º do artigo 130 da CLT). Caso o(a) trabalhador(a) tenha faltas injustificadas, terá os dias de férias reduzidos proporcionalmente ao número de ausências, de acordo com o artigo 130 da CLT.

Uma das principais alterações da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) é a possibilidade de divisão do período de férias em até três períodos, desde que haja concordância do(a) empregado(a). A legislação limita a duração dos períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um (§ 1º do artigo 134 da CLT).

Para a concessão das férias, a OSC deve comunicar o(a) empregado(a) com antecedência mínima de 30 (trinta) dias (artigo 135 da CLT). O início das férias não pode ocorrer dois dias antes de feriados ou dias de repouso semanais remunerados (§ 3º do artigo 134 da CLT).

As férias podem ocorrer na época de melhor interesse para a OSC (artigo 136 da CLT), com exceção dos membros de uma mesma família que trabalhem na mesma OSC e que têm direito de tirar férias juntos (§ 1º do artigo 136 da CLT) e dos(as) empregados(as) menores estudantes que têm direito de coincidir as férias no trabalho com o recesso escolar (§ 2º do artigo 136 da CLT).

Apesar da pessoa empregadora ter liberdade para optar pela data início de concessão de férias, deve-se observar o prazo de 12 (doze) para conceder férias, contados da data em que o(a) trabalhador(a) adquiriu este direito (doze primeiros meses trabalhados). Ou seja, se um(a) trabalhador(a) começou a trabalhar no dia 1 de janeiro de 2020, um ano após esta data ele terá direito a tirar 30 (trinta) dias de férias e estas devem ser concedidas até 01 de janeiro de 2021.

Caso a OSC se descuide e não concede férias de maneira correta, não respeitando o prazo descrito acima, as férias terão que ser pagas em dobro (artigo 137 da CLT) a título de indenização (súmula 81 do TST). O pagamento desta indenização não exime a OSC de conceder férias vencidas ao(à) trabalhador(a). É necessário fazer o pagamento em dobro e conceder período de férias.



Antes de começar o gozo das férias, o(a) trabalhador(a) deve apresentar sua Carteira de Trabalho e Previdência Social para que seja anotada (§ 1º do artigo 135 da CLT). A OSC deve também anotar a concessão de férias no livro ou nas fichas de registro dos(as) empregados(as) (§ 2º do artigo 135 da CLT). Durante o período de descanso anual, os(as) trabalhadores(as) não podem prestar serviços a outro(a) empregador(a), com exceção dos casos em que é obrigado(a) a fazer em virtude de obrigação de contrato de trabalho regular (artigo 138 da CLT).

Como já foi citado, durante as férias, não há prejuízo à remuneração. Desta forma, o(a) trabalhador(a) receberá durante as férias a remuneração que lhe for devida (artigo 142 da CLT). Para fazer o cálculo do valor padrão de férias, de acordo com a legislação, basta somar o salário com 1/3 da remuneração, acrescido do valor de outros benefícios que possam complementar o valor salarial (horas extras e adicionais noturnos) os devidos descontos, como o INSS e dedução do imposto de renda. O pagamento das férias deve ser feito dois dias antes da saída do(a) empregado(a) para o seu período de descanso (artigo 145 da CLT).





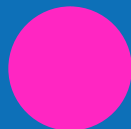
Um tema que gera dúvidas é o **abono de férias**, mais conhecido como venda de férias por parte do(a) trabalhador(a).

O [artigo 143 da CLT](#) estabelece que é uma escolha do(a) trabalhador(a) converter um terço de suas férias em quantia pecuniária, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. O abono deve ser requerido em até 15 (quinze) dias de se encerrar o período aquisitivo das férias, ou seja, dos 12 (doze) meses de trabalho ([§ 1º do artigo 143 da CLT](#)).

As OSCs podem, ainda, conceder férias coletivas a todos os(as) empregados(as) de seu quadro. As férias coletivas podem ser divididas em dois períodos, não inferiores a 10 (dez) dias corridos. As férias coletivas devem ser comunicadas ao Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, bem como aos sindicatos representativos e aos(as) trabalhadores(as). Todas estas regras estão definidas no [artigo 139 da CLT](#). As férias coletivas só podem ser abonadas quando houver acordo coletivo entre a OSC e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual ([§ 2º do artigo 143 da CLT](#)).

Os(As) empregados(as) com menos de 12 (doze) meses de contratação têm direito a férias proporcionais aos meses trabalhados ([artigo 140 da CLT](#)), regra relevante para cálculo de rescisão trabalhista.

Por fim, é importante destacar que a antecipação de férias, apesar de ser uma prática comum, não tem determinação e deve ser evitada pelas OSCs para não se gerar uma situação de insegurança jurídica.



As OSCs se responsabilizam por acidente de trabalho?

Quais os encargos devem ser pagos?

O “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador(a) doméstico(a) (...),

Provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho” (artigo 19 da Lei 8.213/1991).

De acordo com a legislação, são considerados acidentes de trabalho:

- **Doença profissional**, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social (artigo 20 da Lei 8.213/1991).
- **Doença do trabalho**, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente (artigo 20, II da Lei 8.213/1991).
- **O acidente ligado ao trabalho** que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do(a) segurado(a), para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação (artigo 21, I da Lei 8.213/1991).



O acidente sofrido pelo(a) segurado(a) no local e no horário do trabalho, em consequência de:

- Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro(a) ou companheiro(a) de trabalho;
- Ofensa física intencional, inclusive de terceiro(a), por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro(a) ou de companheiro(a) de trabalho;
- Ato de pessoa privada do uso da razão;
- Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior (artigo 21, II da lei 8.213/1991).

➔ A doença proveniente de contaminação acidental do(a) empregado(a) no exercício de sua atividade (artigo 21, III da lei 8.213/1991).



O acidente sofrido pelo(a) segurado(a) ainda que fora do local e horário de trabalho:

- Na execução de ordem ou na realização de serviço **sob a autoridade da empresa;**
- Na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa **para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;**
- Em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, **independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do(a) segurado(a);**
- No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, **inclusive veículo de propriedade do segurado (artigo 21, IV da lei 8.213/1991).**



Por outro lado, não são consideradas doença do trabalho:

- **Doenças degenerativas**
(Artigo 20, § 1º, a);
- **Doenças inerentes a grupo etário**
(Artigo 20, § 1º, b);
- Doenças que não produzam **Incapacidade laborativa**
(Artigo 20, § 1º, c);
- **Doença endêmica** adquirida pela pessoa segurada habitante de região onde essa doença se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

O direito do(a) empregado(a) ao seguro contra acidentes de trabalho é previsto no [artigo 7º, inciso XXVIII da Constituição Federal](#). Nos casos de afastamento do trabalho é de responsabilidade da OSC pagar o salário nos 15 (quinze) primeiros dias de licença, sendo que após este período a responsabilidade passa para o INSS.

Nos casos de acidente do trabalho, a OSC é obrigada a informar a Previdência Social, mesmo que não haja afastamento das atividades. O prazo para realizar a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) é até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência. Sendo que, nos casos de morte, a comunicação deve ser feita imediatamente. Caso o prazo legal não seja cumprido, a OSC pode ser obrigada a pagar uma multa, de acordo com os [artigos 286 e 336 do Decreto 3.048/1999](#). O CAT pode ser feito online no site da previdência social, caso haja algum problema no preenchimento online é necessário ida a um posto físico de atendimento do INSS.



Além do encargo do salário nos 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a OSC tem obrigação de pagar indenização ao(à) empregado(a) nos casos em que houver dolo ou culpa.

Trata-se dos casos em que o acidente de trabalho acontece devido a ato ilícitos, que de acordo com o Código Civil são considerados ações de omissão voluntária, negligência ou imprudência, ou ainda, exercício de um direito com excesso manifesto pelos limites impostos pelo seu fim econômico, social, pela boa fé e pelos bons costumes ([artigos 186 e 187 do Código Civil](#)). O dolo é quando ocorre a intenção de agir de má-fé. Já a culpa é quando não há intenção de agir ilicitamente.

Não é qualquer acidente de trabalho em que cabe a indenização, ou seja, a reparação dos danos causados. Para se configurar esta responsabilidade da OSC é necessário configurar: a prática do ato ilícito; a presença do dolo ou da culpa; o prejuízo causado e o nexos causal entre o ato praticado e o resultado danoso. Assim, em alguns casos, além do salário por 15 (quinze) dias, é obrigatório o ressarcimento de indenização por acidente de trabalho.





Quais os direitos das mulheres trabalhadoras grávidas?

A primeira questão é a vedação de demissão, sendo que as mulheres gestantes gozam de estabilidade não podendo ser demitidas de forma arbitrária ou sem justa causa desde o momento de confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (artigo 391 da CLT).

A estabilidade também se aplica aos(às) “empregados(as) adotantes ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção”.

(Parágrafo único artigo 391-A).

As trabalhadoras gestantes têm direito de 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade, sem prejuízo do emprego e salário (artigo 7º, XVIII da Constituição Federal e artigo 392 da CLT). A empregada deve notificar o(a) empregador(a), mediante atestado médico, a data do início do afastamento, que pode ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste (§ 1º do artigo 392 da CLT). Nos casos de parto antecipado, permanece o direito aos 120 (cento e vinte) dias de licença-maternidade (§ 3º do artigo 392 da CLT).

➤ **A licença pode ser aumentada** em duas semanas antes e depois do parto, mediante atestado médico.



As trabalhadoras adotantes que tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção também têm direito à licença-maternidade de 5 (cinco) meses ([artigo 392-A da CLT](#)), e essa “será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã” ([§ 4º do artigo 392-A da CLT](#)).

➤ **O salário maternidade é um benefício previdenciário**, que inicialmente deve ser pago pelo(a) empregador(a) e que depois pode pedir o ressarcimento para o INSS.

Outra garantia às gestantes é a transferência de função quando as condições de saúde exigirem e a segurança da retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho ([§ 4º, I do artigo 392 da CLT](#)). As gestantes podem ser dispensadas de horário de trabalho pelo tempo necessário para realizar, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames ([§ 4º, II do artigo 392 da CLT](#)). Ademais, as gestantes podem romper o compromisso do contrato de trabalho, mediante atestado médico, quando este for prejudicial à sua gravidez ([artigo 394 da CLT](#)).

Durante o período de amamentação (inclusive de filhos(as) advindo de adoção), a mulher tem direito a fazer dois descansos especiais de meia hora cada para amamentar seu(sua) filho(a) até que complete 6 (seis) meses de idade ([artigo 396 da CLT](#)). Este período pode ser estendido, a critério de autoridade competente ([§ 1º do artigo 396 da CLT](#)).

Uma mudança introduzida pela Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) é que os horários de descanso para amamentação devem ser definidos em acordo individual entre a mulher e empregador(a) ([§ 2º do artigo 396 da CLT](#)). Recomenda-se que as OSCs celebrem acordos garantindo o direito ao descanso para amamentação.



Os
trabalhadores
pais têm
direito à licença-
paternidade?

Sim. A licença-paternidade é um direito trabalhista previsto no [artigo 7º, XIX da Constituição Federal](#).

O intuito é possibilitar a presença e assistência do pai nos primeiros dias de vida do recém-nascido e se considera o estado de necessidade de repouso da mãe.

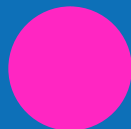
Há uma diferença entre a [Constituição Federal e a CLT](#) em relação aos dias de licença-paternidade. Enquanto o [artigo 473, III da CLT](#) estabelece 1 (um) dia de afastamento, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê 5 (cinco) dias de licença ([artigo 10, §1º](#)).

➤ Apesar desta diferença, aplica-se a segunda por questão de **hierarquia das leis**:

A Constituição é o instrumento normativo superior. Portanto, a licença-paternidade é de 5 (cinco) dias.

A licença-paternidade inicia-se no dia útil a partir da data do nascimento da criança. Caso o nascimento ocorra no período de férias, o trabalhador não tem direito a afastamento remunerado após o gozo das férias. Porém, caso o afastamento da licença-paternidade se dê antes do início das férias ou ao final, a licença deverá prevalecer de forma a complementar os dias de férias.

Destaca-se que a licença-paternidade é diferente da licença-maternidade e não pode ser considerada um benefício previdenciário e sim uma licença remunerada, ou seja, o trabalhador pode faltar ao trabalho sem implicações trabalhistas e os dias de ausência são pagos pelo(a) empregador(a) e não pelo INSS.



Por fim, sobre o tema, ainda é uma questão controversa na legislação a **licença-paternidade para pais adotantes, assim como, pais adotantes solteiros e casais homoafetivos.**

Recomenda-se que as organizações da sociedade civil, por serem comprometidas com os direitos humanos e combate à discriminação, se atentem à garantia de licença-paternidade nestas situações. Há diversos julgados de tribunais brasileiros que reconhecem o direito de licença-paternidade ou até mesmo licença-maternidade para pais adotantes, sendo solteiros ou casais (heteroafetivo ou homoafetivo).

O que as OSCs precisam saber sobre o trabalho noturno?

O trabalho noturno é aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte ([§2º do artigo 73 da CLT](#)). O trabalho noturno tem uma remuneração superior ao diurno ([direito garantido pelo artigo 7º, IX da Constituição Federal](#)), com acréscimo de 20% pelo menos sobre a hora diurna ([artigo 73 da CLT](#)), com exceção dos casos em que há revezamento semanal ou quinzenal. Nos casos em que as atividades de trabalho noturno não sejam habituais, o acréscimo será calculado em vista dos quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Já nos casos em que o trabalho noturno é parte da natureza das atividades da OSC, ou seja, habitual, o aumento será calculado sobre o salário mínimo vigente na região ([§3º do artigo 73 da CLT](#)).

Outra atenção é em relação à computação das horas. De acordo com o [§1º do artigo 73 da CLT](#), “a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos”. Nos casos em que o(a) trabalhador(a) exerça uma jornada mista, ou seja, parte diurna e parte noturna, as horas devem ser computadas de forma diferente, aplicando-se o acréscimo às horas noturnas ([§5º do artigo 73 da CLT](#)).

Com já citado anteriormente, os(as) trabalhadores(as) menores de idade são vedados(as) de realizar trabalho noturno ([artigo 404 da CLT](#)).

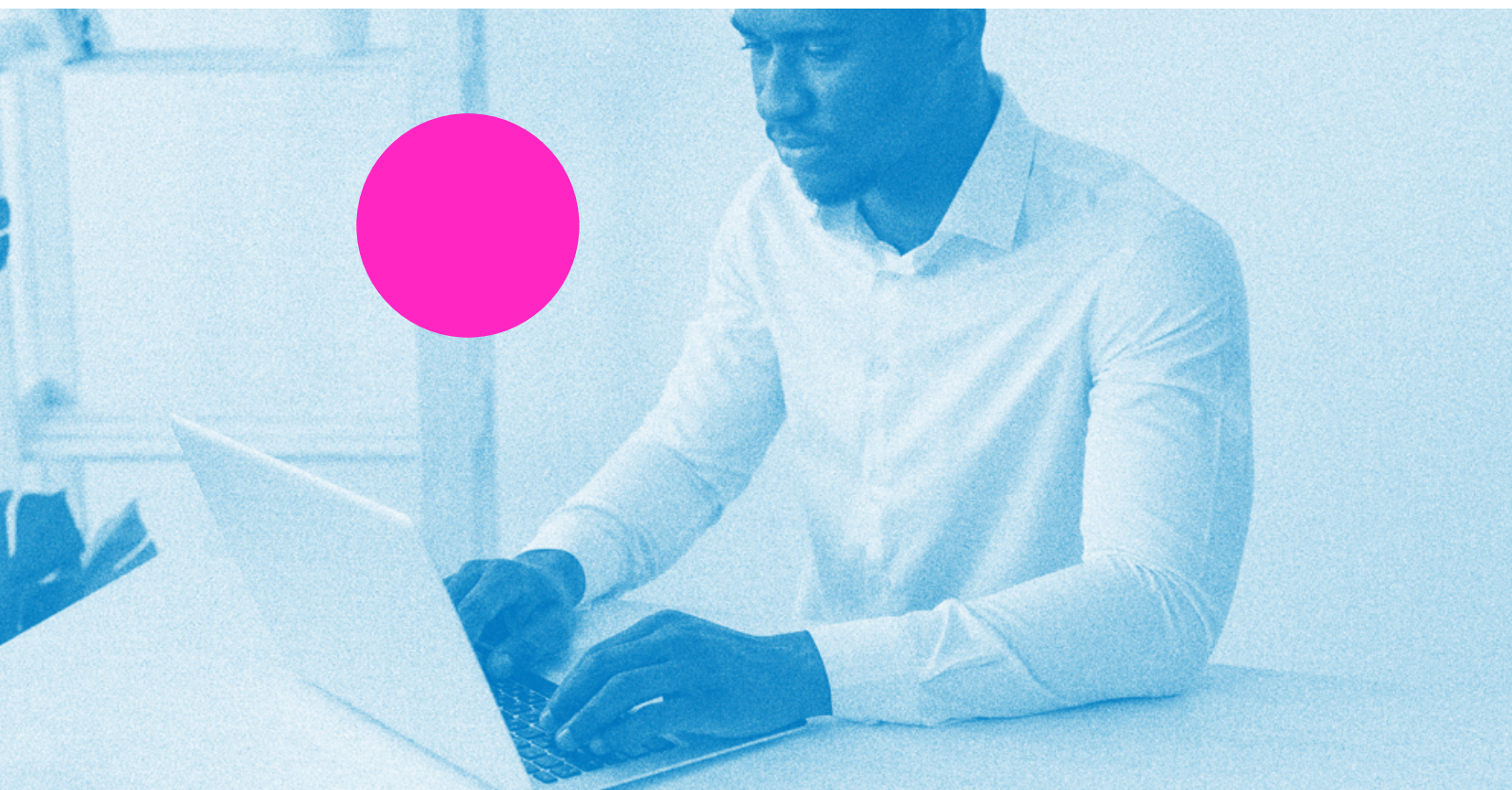


*O que as OSCs
precisam
seguir sobre a
representação
sindical?*

*A contribuição
é obrigatória?*

As OSCs podem se associar a sindicatos patronais de acordo com a atividade que exerça. A partir da Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)), a contribuição sindical não é mais obrigatória, e só pode ser cobrada se houver autorização prévia e expressa concordando com o pagamento de contribuição sindical ([artigos 578 e 579 da CLT](#)).

Esta regra vale mesmo que haja convenção coletiva ao contrário e é a mesma tanto para as OSC como para os(as) trabalhadores(as) que só contribuirão com o sindicato se concordarem expressamente com o recolhimento.





O que as
OSCs precisam
seguir sobre a
representação
sindical?

A contribuição
é obrigatória?

Sim. O reconhecimento das convenções coletivas e acordos coletivos é um direito trabalhista previsto no **artigo 7º, XXVI da Constituição Federal.**

A convenção coletiva de trabalho **“É o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”** (artigo 611 da CLT).

Já os acordos coletivos são feitos entre os sindicatos representativos de categorias profissionais e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica e estipulam **“condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho”**

(§ 1º, do artigo 611 da CLT).



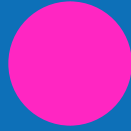
As OSCs devem se atentar às convenções coletivas, uma vez que a Reforma Trabalhista ([Lei 13.467/2017](#)) estabeleceu que elas têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre:

- **Pacto quanto à jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais; banco de horas anual;
- **O intervalo intrajornada**, respeitando o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas;
- **Adesão ao programa seguro-emprego (PSE)**;
- **Plano de cargos, salários e funções** compatíveis com a condição pessoal do(a) empregado (a), bem como identificação dos cargos que se enquadram com funções de confiança;
- **Regulamento empresarial**;
- **Representante** dos(as) trabalhadores(as) no local de trabalho;
- **Teletrabalho**, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;



- **Remuneração por produtividade;**
- **Modalidade de registro** da jornada de trabalho;
- Troca do **dia de feriado;**
- Enquadramento do grau de **insalubridade;**
- **Prêmios de incentivo** em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- **Entre outros (artigo 611-a da clt).**





O que é a suspensão e interrupção do contrato do trabalho?

A CLT trata da suspensão e interrupção do contrato de trabalho nos artigos 471 a 476-A. A suspensão do contrato de trabalho acontece quando há a paralisia temporária da prestação de serviço, cessa-se, assim, as obrigações patronais e de qualquer efeito do contrato enquanto perdurar a paralisação dos serviços. Nesses casos, há a suspensão do pagamento de salário e não se computa o tempo de afastamento como tempo de serviço prestado.

Situações em que há a suspensão do contrato de trabalho:

- Suspensão disciplinar ([artigo 474 da clt](#));
- Aposentadoria por invalidez durante o prazo fixado em lei ([artigo 475 da clt](#));
- Condenação em trânsito em julgado, não sendo o trabalhador beneficiário da suspensão da execução da pena. ([artigo 482, d, da clt](#));
- Qualificação profissional para participação do(a) empregado(a) promovido(a) pelo(a) empregador(a) ([artigo 476-a da clt](#)).

Durante tal período o(a) trabalhador(a) não pode ser demitido(a), sendo afastado(a) por período de até 3 (três) meses após o retorno, sob pena de multa ([artigo 476-a da clt](#)).

Lembrando que a suspensão do contrato de trabalho por 30 (trinta) dias consecutivos acarreta rescisão injusta do contrato de trabalho ([artigo 474 da CLT](#)).

Já a interrupção é quando ocorre uma paralisação temporária da prestação de serviço, a qual seria uma suspensão parcial. Na interrupção se mantém todos os deveres patronais e efeitos do contrato de trabalho, há a manutenção do pagamento de salário e contagem de tempo de serviço. Em algumas hipóteses, o salário é pago pelo(a) empregador(a) e, em outras, pelo INSS.



Situações em que há a interrupção do contrato de trabalho:

- **Falecimento do cônjuge, ascendente** (pais, avós, bisavós etc.), descendente (filhos, netos, bisnetos etc.) irmão ou pessoa que viva sob dependência econômica do(a) trabalhador(a) conforme declarado em sua CTPS: período de até 2 (dois) dias consecutivos ([artigo 473, I da CLT](#)).
- **Casamento:** período de até 3 (três) dias consecutivos ([artigo 473, II da CLT](#)).
- **Nascimento do(a) filho(a):** no caso das mulheres, período de 120 (cento e vinte) dias consecutivos ([artigo 7º, XVIII da Constituição Federal](#)); no caso dos homens, período de até 5 (cinco) dias consecutivos ([artigo 10, § 1º do ADCT](#)).
- **Doação voluntária de sangue** devidamente comprovada, a cada doze meses: período de 1 (um) dia ([artigo 473, IV da CLT](#)).
- **Alistamento eleitoral:** período de até 2 (dois) dias consecutivos ou não, conforme previsão legal específica ([artigo 473, V da CLT](#)).
- **Serviço militar:** pelo período de cumprimento da exigência ([artigo 473, VI da CLT](#)).
- Nos dias em que estiver realizando **exame vestibular** para ingresso ao ensino superior ([artigo 473, VII da CLT](#)).
- **Comparecimento ao juízo:** pelo período que for necessário ([artigo 473, VIII da CLT](#)).



- **Aborto não-criminoso:** período de 2 (duas) semanas consecutivas ([artigo 395 da CLT](#)).
- Acompanhamento da mulher ou companheira em **consultas médicas e exames complementares durante a gravidez:** período de 2 (dois) dias consecutivos ou não ([artigo 473, X da CLT](#)).
- **Acompanhamento do(a) filho(a) em consultas médicas:** período de 1(um) dia por ano ([artigo 473, XI da CLT](#)).
- **Realização de exames preventivos de câncer** devidamente comprovada: período de até 3 (três) dias por ano ([artigo 473, XII da CLT](#)).
- **Afastamento por doença:** nos primeiros 15 (quinze) dias considera-se interrupção do contrato de trabalho, após este período há de se avaliar como hipótese de suspensão do contrato de trabalho ou não ([art. 60, § 3º da Lei 8.313/91](#)).
- **Acidente de trabalho:** pelo período que durar o afastamento ([artigo 4º, § 2º da CLT](#)).
- **Férias anuais remuneradas** ([artigo 7º, XVIII da Constituição Federal](#)).
- **Repouso semanal remunerado** ([artigo 7º, XV da Constituição Federal](#)).



Quais os
principais
termos
da rescisão
do contrato
individual
de trabalho?

A rescisão do contrato de trabalho envolve diversas verbas e termos trabalhistas, sendo os principais:



Aviso prévio:

É uma obrigação tanto do(a) empregador(a) como do(a) empregado(a). O objetivo é que as duas partes se programem em relação ao término dos contratos. É possível dispensa do aviso prévio, se esta for uma opção do(a) empregador(a), este deverá pagar indenização. Já nos casos em que o(a) empregado(a) deixa de cumprir o aviso, sem que haja dispensa, o(a) empregador(a) poderá descontar o valor referente das verbas rescisórias, a não ser quando for motivada por um novo emprego do(a) trabalhador(a). A dispensa do cumprimento de aviso prévio por parte do(a) empregador(a), realizando o pagamento, deve constar no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT). O aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço. Inicialmente é de 30 (trinta) dias, sendo acrescidos 3 (três) dias para cada ano de trabalho, até o limite de acréscimo de 60 (sessenta) dias. Assim, o tempo máximo de aviso prévio será de 90 (noventa) dias ([artigo 487 da CLT](#)).



Saldo salário:

São os dias trabalhados no mês da rescisão. Por exemplo, se o(a) trabalhador(a) for desligado(a) no dia 15, terá direito a receber pelos 15 (quinze) dias de período de trabalho no momento da rescisão contratual.



Horas extras:

Nos casos em que a OSC trabalhe com banco de horas, é preciso fazer a quitação das horas do(a) empregado(a) no momento da rescisão, considerando-se o adicional de horas extras e para trabalho noturno.



Férias vencidas:

É necessário verificar cuidadosamente a situação das férias pendentes no momento da rescisão contratual. Se o(a) trabalhador(a) tiver completado um período de 12 (doze) meses no momento da rescisão, terá direito a receber o valor total das férias (*valor correspondente ao mês com adicional de 1/3*). Caso as férias não sejam concedidas após o período de 12 (doze) meses, elas deverão ser pagas em dobro no momento da rescisão.



Férias proporcionais:

Para cada mês de trabalho, o(a) trabalhador(a) faz jus a $1/12$ de férias, chamadas proporcionais. É importante ressaltar que o período de aviso prévio trabalhado ou indenizado integra o período para cálculo dessa verba.



13º Proporcional:

Este benefício é pago anualmente, sendo devidas proporcionalmente por mês de trabalho. Para cada mês trabalhado, incluindo o período de aviso prévio, o(a) trabalhador(a) recebe $1/12$ do décimo terceiro;



Multa do FGTS:

Nos casos de demissão por iniciativa da OSC sem justa causa, na rescisão indireta e nas rescisões de comum acordo ou por culpa recíproca, deve-se pagar ao(a) trabalhador(a) o depósito da multa do FGTS, que pode ser de 20% ou 40% a depender da situação. Além do valor pago ao(a) trabalhador(a), a OSC deve depositar 10% de GGTS ao Governo Federal.



Como se encerra o contrato de trabalho?

Quais as obrigações trabalhistas nesta situação?

Na rescisão do contrato individual de trabalho, a OSC deverá fazer anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias ([artigo 477 da CLT](#)).

O prazo para pagamento das verbas rescisórias é de 10 (dez) dias, contados da data de motivação da demissão, ou de quando o(a) trabalhador(a) seja indenizado ou dispensado. Quando houver aviso prévio, este pagamento deverá ser feito no dia útil imediato ao término do contrato ([artigo 477, § 6º da CLT](#)). É importante atentar-se a estes prazos, já que o seu não cumprimento pode acarretar em multa com valor equivalente ao salário.

O pagamento das verbas rescisórias deve ser feito em dinheiro, depósito bancário ou cheque, conforme acordo entre as partes. No caso de trabalhadores(as) analfabetos(as), o pagamento deve ser feito em dinheiro ou depósito bancário ([artigo 477, § 4º da CLT](#)).

Há algumas formas de rescisão do contrato individual de trabalho previstas na CLT. Para cada uma delas há regras em relação ao pagamento das verbas rescisórias. Trataremos a seguir em subtópicos cada uma das formas de rescisão. Em todos os casos, é importante verificar os acordos ou convenções coletivas de trabalho das categorias que podem prever outras verbas e obrigações à rescisão do contrato individual de trabalho. É necessário fazer um Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), instrumento de quitação das verbas rescisórias especificando o valor e a natureza de cada parcela paga ao(à) empregado(a) ([§2º do artigo 477 da CLT](#)), e que será utilizado, quando for o caso, para o saque do FGTS.



a) **Rescisão por término do contrato por tempo determinado ou de experiência.**

Acontece quando termina o prazo de um contrato por tempo determinado ou de experiência. Nesta situação, não é necessário aviso prévio e o(a) empregado(a) terá direito a receber as seguintes verbas:

Saldo de salário;

Férias vencidas com adicional de 1/3;

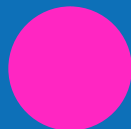
Férias proporcionais com adicional de 1/3;

13º;

Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (*se houver*).

Quando ocorre rescisão por término do contrato, é possível que o(a) empregado(a) movimente sua conta do FGTS.

Os contratos por tempo determinado ou de experiência também podem ser rescindidos por iniciativa do(a) empregador(a) antes do período de término do prazo contratual. Quando não há previsão no contrato sobre revisão antecipada, o(a) empregador(a) deverá pagar, além das verbas descritas acima, a multa de 40% sobre o FGTS depositado e a indenização de 50% do valor dos salários que o(a) trabalhador(a) iria receber até o final do contrato ([artigo 479 da CLT](#)).



b) Rescisão por iniciativa do(a) empregado(a).

Situação em que o(a) empregado(a) toma a iniciativa por livre e espontânea vontade de encerrar o contrato individual de trabalho e pede demissão. Há de se cumprir o tempo de aviso prévio a não ser que haja dispensa do(a) empregador(a) ou motivação de novo emprego. Caso o(a) trabalhador(a) não cumpra o aviso prévio, a OSC pode descontar o valor referente às verbas rescisórias.

Nos casos de rescisão por iniciativa do(a) empregador(a), as seguintes verbas rescisórias deverão ser pagas:

Saldo de salário;

Férias vencidas com adicional de 1/3;

Férias proporcionais com adicional de 1/3;

13º salário proporcional;

Horas extras ou pagamento de saldo
De banco de horas (se houver).

Quando pede demissão, o(a) empregado(a) não terá direito a sacar a conta do FGTS nem de requerer o seguro-desemprego. Apesar da OSC não ter obrigação de pagar a multa de 40% do FGTS, deve pagar o custo de 10% destinado ao Governo Federal. Quando a rescisão acontecer nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, o(a) trabalhador(a) terá direito a receber uma indenização adicional no valor de um salário mínimo.



c) Rescisão por iniciativa do(a) empregador(a), sem justa causa.

Ocorre quando o(a) empregador(a) toma a iniciativa de colocar fim ao contrato e dispensar o(a) empregado(a) sem que haja uma justa causa para tanto. Neste caso, o(a) empregador(a) deverá pagar as verbas rescisórias:

Saldo de salário;

Férias vencidas com adicional de 1/3;

Férias proporcionais com adicional de 1/3;

13º salário proporcional;

Aviso prévio;

Multa de 40% de fgts;

Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver).

O(a) trabalhador(a) demitido(a) sem justa causa terá direito a sacar o FGTS e ao seguro-desemprego, devendo a OSC emitir as guias do seguro-desemprego.



d) Rescisão por iniciativa do(a) empregador(a), com justa causa.

A demissão com justa causa ocorre pelo cometimento de falta grave pelo(a) trabalhador(a), sendo que esta deve ter gravidade suficiente para justificar o rompimento contratual.

É necessário que a OSC nessas situações sejam razoáveis e considerem como primeira opção analisar se outras punições, como advertências e suspensão, não seriam mais adequadas e proporcionais à atitude do(a) empregado(a).

De acordo com o [artigo 482 da CLT](#), são motivos de justa causa:

- Ato de improbidade ([artigo 482, A da CLT](#));
- Incontinência de conduta ou mau procedimento ([artigo 482, B da CLT](#));
- Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do(a) empregador(a) ([artigo 482, C da CLT](#));
- Condenação criminal do(a) empregado(a), passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena ([artigo 482, D da CLT](#));
- Desídia no desempenho das respectivas funções ([artigo 482, E da CLT](#));
- Embriaguez habitual ou em serviço ([artigo 482, F da CLT](#));



- **Violação** de segredo da OSC (artigo 482, G da CLT);
- **Ato de indisciplina** ou de insubordinação (artigo 482, H da CLT);
- **Abandono de emprego** (artigo 482, I da CLT);
- Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço **contra qualquer pessoa**, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (artigo 482, J da CLT);
- Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas **contra o(a) empregador(a) e superiores(as) hierárquicos(as)**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (artigo 482, K da CLT);
- Prática constante de **jogos de azar** (artigo 482, L da CLT);
- **Perda de habilitação** ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do(a) empregado(a) (artigo 482, M da CLT);
- **Prática**, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (parágrafo único do artigo 482 da CLT).



Em relação às verbas rescisórias, o(a) trabalhador(a) terá direito a:

Saldo de salário;

Férias vencidas com adicional de 1/3;

Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver).

Neste caso, não poderá movimentar conta do FGTS ou receber seguro-desemprego. Apesar da OSC não ter obrigação de pagar a multa de 40% do FGTS, deve pagar o custo de 10% destinado ao Governo Federal.

e) Rescisão por iniciativa do(a) empregado(a), com justa causa (rescisão indireta)

Acontece quando o(a) empregador(a) descumpre os termos do contrato justificando a rescisão indireta do contrato individual do trabalho. Os motivos estão previstos no artigo 483 da CLT, e se caracterizam por condutas abusivas do(a) empregador(a), como quando:

- *“Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato”* (artigo 483, A da CLT);
- Houver tratamento com rigor excessivo (artigo 483, B da CLT);
- O(a) trabalhador(a) correr perigo manifesto de mal considerável (artigo 483, C da CLT);



- O(a) empregador(a) não cumprir as obrigações do contrato ([artigo 483, D da CLT](#));
- O(a) empregador(a) ou seus prepostos praticarem ato lesivo da honra e boa fama contra o(a) trabalhador(a) ou pessoas de sua família ([artigo 483, E da CLT](#));
- O(a) empregador(a) ou seus prepostos ofenderem fisicamente o(a) empregado(a), com exceção dos casos de legítima defesa própria ou de outrem ([artigo 483, F da CLT](#));
- O(a) empregador(a) reduzir o trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários ([artigo 483, G da CLT](#)).

Quando acontece alguma dessas situações, o(a) empregado(a) pode notificar a OSC para interromper seu trabalho e ingressar com ação judicial para pleitear a devida indenização, solicitando a rescisão indireta, ou entrar diretamente com o processo judicial. Assim, o(a) trabalhador(a) terá direito a receber as seguintes verbas rescisórias:

Saldo de salário;

Férias vencidas com adicional de 1/3;

Férias proporcionais com adicional de 1/3;

13º salário proporcional;

Aviso prévio;

Multa de 40% de fgts;

Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver).



O(a) trabalhador(a) demitido(a) terá direito a sacar o FGTS e ao seguro-desemprego. Quando a rescisão acontecer nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, o(a) trabalhador(a) terá direito a receber uma indenização adicional no valor de um salário mínimo.

f) Rescisão por culpa recíproca.

A culpa recíproca deve ser declarada judicialmente e, a partir do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o(a) trabalhador(a) terá direito a:

50% Do valor do **aviso prévio**;

Férias proporcionais;

13º proporcional;

Horas extras ou pagamento de saldo
De banco de horas (se houver).

Cabe à Justiça definir outros direitos e verbas rescisórias, quando houver necessidade em cada caso.

g) Rescisão de comum acordo

A rescisão de comum acordo é uma novidade trazida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e permite que o(a) empregador(a) e o(a) empregado(a) encerrem o contrato individual de trabalho por tempo indeterminando em comum acordo.



Neste caso, o aviso prévio será devido pela metade e o(a) trabalhador(a) deve receber as verbas rescisórias:

Saldo de salário;

Férias vencidas com adicional de 1/3;

Férias proporcionais com adicional de 1/3;

13º salário proporcional;

Aviso prévio;

Multa de 20% de fgts;

Horas extras ou pagamento de saldo de banco de horas (se houver).

O(a) trabalhador(a) demitido(a) sem justa causa terá direito a sacar o FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego.

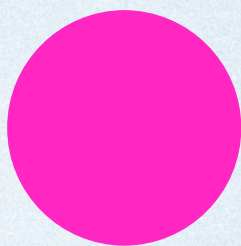




**As rescisões
de contrato
de trabalho
devem ser
homologadas
no respectivo
sindicato?**

Com o advento da [Lei 13.467/2017 \(Reforma Trabalhista\)](#), faz-se desnecessária a homologação de rescisão contratual no sindicato da respectiva categoria, sendo facultado a realização deste procedimento na sede das empresas. No caso das OSCs, em razão da revogação do [Artigo 477, §1º, CLT](#).

Em via de regra, tal procedimento é realizado pelo setor de Recursos Humanos ou, quando necessário, por contratação de empresa contabilista terceirizada, cuja responsabilidade será a de efetuar os devidos cálculos rescisórios, emissões de guias (como FGTS e seguro desemprego) e demais procedimentos legais.





Quais situações em que os(as) trabalhadores(as) têm estabilidade e não podem ser demitidos(as)?

A **Constituição Federal e a CLT**, assim como outros regramentos e dispositivos adquiridos por algumas categorias em negociações e dissídios coletivos, preveem uma série de situações em que os(as) trabalhadores(as) têm estabilidade provisória.

Os casos mais comuns em que há estabilidade provisória no emprego e seus prazos de duração são:

- **Trabalhador(a) eleito(a) para órgãos de administração** de sindicatos, federações e associações profissionais, inclusive suplentes. Ficam estáveis desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;
- **Trabalhador(a) eleito(a) por sua entidade sindical** como representantes, ou suplentes, em tribunal do trabalho, conselho nacional de previdência social (cnps), conselho curador do fgts ou de outros órgãos públicos, até um ano após o término do mandato;
- **Trabalhadores(as) eleitos(as) representantes** dos trabalhadores e das trabalhadoras e suplentes, em cargos de direção da comissão interna de prevenção de acidentes (cipa), até um ano após o término do mandato;
- **Trabalhadoras grávidas**, desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto;
- **Trabalhadores(as) que sofreram acidente** de trabalho, pelo prazo de 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença.



**Quais são
os poderes
e deveres
disciplinares
das OSCs frente
a seus(suas)
empregados(as)?**

O [art. 2º da CLT](#) define que “considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Ou seja, o referido artigo estabelece que, independentemente da nomenclatura – de empresário propriamente dito ou membro diretivo de organização da sociedade civil –, por assumir o risco do negócio (ser responsável civil e penal, neste caso), lhe é uma característica distinta, singular, única de tal condição que é dirigir a prestação de serviços.

Existem vários aspectos da condição de empregador(a) dirigente a serem abordados, mas para a finalidade deste trabalho, o aspecto mais importante desta condição é a responsabilidade do poder disciplinar. Ou seja, está incumbido ao(a) empregador(a) (novamente, sendo empregador(a) todo aquele que assume o risco do negócio), exercer perante seus empregados e suas empregadas ou eventuais prestadores e prestadoras de serviços, o poder disciplinar.

Ainda que a OSC não firme contratos de trabalho celetista, mas apenas contratos de prestação de serviços para o resguardo de seus interesses institucionais e na proteção de eventuais ações judiciais sobre relações de trabalho (a efetivação do chamado compliance), ainda sim, é necessário observar os deveres e prerrogativas desse “poder disciplinar”. Como já dito, poderia se trazer aqui uma gigante dissertação sobre o tema, mas abordando de forma perfunctória, o(a) empregador(a) tem o dever de tratar a todos(as) seus(suas) subordinados(as) (independentemente da modalidade do contrato), com o respeito à dignidade da pessoa humana nos marcos estabelecidos pela Constituição Federal, e tem a prerrogativa de, quando diante de um ato faltoso – seja ele uma afronta direta à lei ou à missão institucional da associação – de punir tais atos, desde a forma mais branda, como com advertência, ou mais severa, como uma justa causa.

Tais conceitos estão delineados nos [artigos 467, 468, CLT](#), que respectivamente tratam sobre as hipóteses de justa causa e as de rescisão indireta do contrato de trabalho (popularmente chamada de “justa causa no(a) empregador(a)”).

Por fim, e não menos importante, é imprescindível apontar que, ainda que as regras estabelecidas na CLT não se apliquem a prestadores(as) de serviços, os referidos artigos e dos conceitos que dele se depreendem, são parâmetros muito importantes para a solução de disputas judiciais, ainda que no campo cível.



A OSC pode contratar novamente um(a) empregado(a) que teve seu contrato rescindido?

Depende. As organizações da sociedade civil só podem recontratar empregado(a) demitido(a) se seguir as regras e prazos previstos na legislação. Vale destacar que o principal intuito da legislação é evitar fraudes tanto no seguro desemprego como de proteção aos direitos dos(as) trabalhadores(as).

A recontração de funcionários(as) não é algo muito comum, mas mesmo assim pode acontecer em alguns casos. Recontratar significa readmitir ao quadro de funcionários(as) um(a) trabalhador(a) que em outra ocasião fora desligado(a).

A recontração com um salário reduzido é proibida pela legislação. A Constituição Federal ([artigo 7º, VI](#)) veda expressamente a redução salarial, assim, caso a OCS contrate novamente o(a) funcionário(a) que demitiu e diminua o seu salário sem diminuição de jornada de trabalho, estará incorrendo em ilegalidade e ficará exposta a receber um passivo trabalhista.

Nos casos em que a demissão ocorreu sem justa causa, o(a) trabalhador(a) tem direito a receber o seu seguro desemprego. Assim, nesses casos a OSC deve aguardar o prazo de 90 (noventa) dias para admitir este(a) funcionário(a) novamente ([artigo 2º da portaria n 384/92 do MTB](#)). Caso a recontração ocorra antes desse prazo, configura-se fraude e a OSC fica em uma situação de insegurança jurídica, podendo receber multas ou processos trabalhistas.

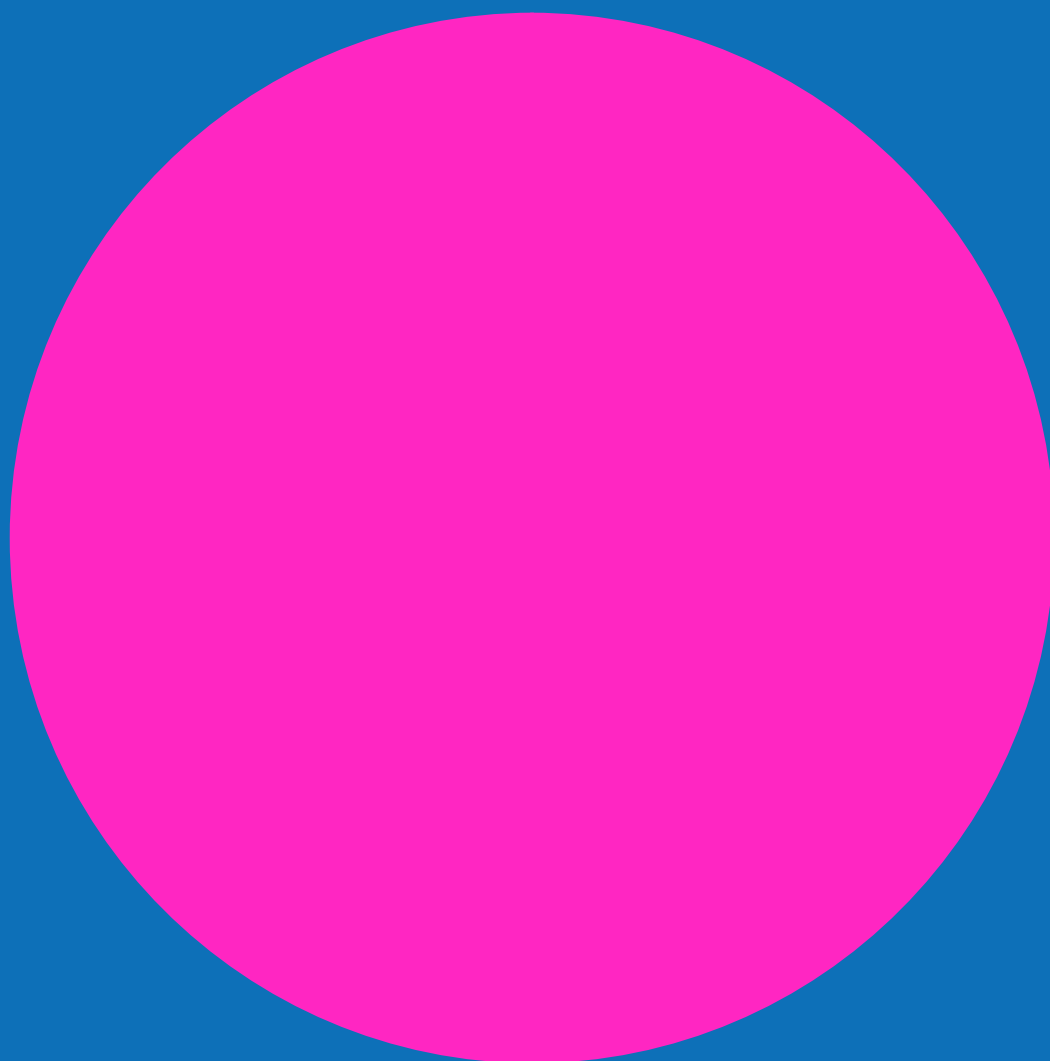
Já nos casos em que o(a) funcionário(a) é demitido por justa causa, ele(a) não tem direito a sacar o FGTS ou receber o benefício do seguro desemprego. Por isso, não é necessário aguardar o período de 90 (noventa) dias para recontração. Já nos casos em que o(a) próprio(a) trabalhador(a) pede demissão, há uma incerteza na legislação, já que com a Reforma Trabalhista é possível por acordo que o(a) funcionário(a) peça demissão e movimente 80% do seu saldo de FGTS ([artigo 484-A da CLT](#)). Assim, o mais recomendável é aguardar o prazo de 90 (noventa) dias, mesmo que a legislação ainda não tenha criado uma regra específica para esses casos.



A legislação estabelece prazo de 180 (cento e oitenta dias) para que um(a) funcionário(a) com contrato CLT seja recontratado(a) como prestador(a) de serviços ([artigo 5º da Lei 6.019/74](#)), isso vale para contratação por pessoa jurídica, trabalhador(a) autônomo(a) ou nas situações em que o(a) trabalhador(a) tenha sido contratado(a) por outra empresa terceirizada.

Em relação ao banco de horas, no caso de recontração, não há de se valer do saldo de horas extras antes da demissão, já que estas devem ser pagas no momento da rescisão. Sobre as férias, caso o(a) trabalhador(a) seja readmitido(a) antes do período de 60 (sessenta dias), deve-se considerar o saldo de férias anterior ([artigo 133º da CLT](#)).





Modelos >>

Anexos - Modelos de Contratos

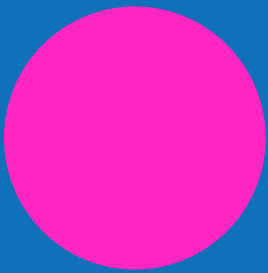
Tratamos anteriormente das seis formas de contratos previstas na CLT, sendo elas:

1. Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado;
2. Contrato Individual de Experiência de Trabalho;
3. Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado;
4. Contrato Individual de Trabalho Intermitente;
5. Contrato Individual de Trabalho Parcial;
6. Contrato de Aprendiz.

Além disso, a modalidade do trabalho pode ser presencial ou teletrabalho.

Nos modelos a seguir, apresentaremos quatro tipos de contrato de trabalho, isto porque o contrato parcial e o de experiência são feitos a partir de adaptações simples do contrato individual de trabalho por tempo determinado ou indeterminado, como mostraremos abaixo.

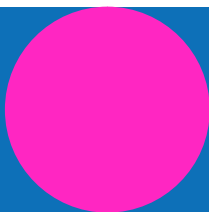
O mesmo ocorre com o teletrabalho.



orientação jurídica.

ANEXO I - Contrato Individual de
Trabalho por Tempo Indeterminado





➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

[CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO]

[Nome da entidade], inscrita no CNPJ/MF sob o nº [CNPJ], situada na [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], neste ato representada por seu(sua) [cargo], [Nome do(a) representante legal], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº (CPF), residente e domiciliado(a) na [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante chamada de EMPREGADOR(A).

[Nome do(a) empregado(a)], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) na [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante denominado EMPREGADO(A).

Resolvem, de livre e espontânea vontade, firmar o presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**, que será regido pela legislação trabalhista e pelas seguintes cláusulas e condições.

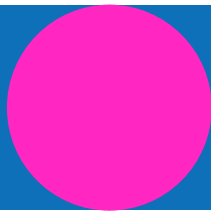
CLÁUSULA 1ª. DO OBJETO

1.1 O objeto do presente contrato é a prestação de serviços pelo(a) **EMPREGADO(A)** ao(a) empregador(a).

CLÁUSULA 2ª. DA FUNÇÃO

2.1 O(A) **EMPREGADO(A)** se compromete a prestar seus serviços junto ao quadro de funcionários(as) do(a) empregador(a), ocupando a função de [Função] obrigando-se, assim, a realizar as seguintes atividades [Descrição das atividades]. Assim como, todo e qualquer serviço que lhe for repassado pelo(a) empregador(a) por meio de ordens verbais ou escritas, desde que compatível com a sua condição pessoal, nos termos do **artigo 456º da CLT**.

2.2 Durante a vigência deste contrato, o(a) **EMPREGADO(A)** poderá ser reconduzido a outra função, por conveniência do(a) empregador(a), desde que haja a sua anuência ou que sejam verificadas as hipóteses legais. Se não respeitadas as condições para mudança de cargo, poderá ocorrer o reconhecimento do desvio de função e o consequente arbitramento de verbas a serem pagas ao(à) **EMPREGADO(A)** a esse título.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

CLÁUSULA 3ª. DA REMUNERAÇÃO

3.1 Pelo trabalho descrito na Cláusula Segunda, o(a) empregador(a) pagará ao(à) **EMPREGADO(A)**, [Periodicidade: **semanalmente, quinzenalmente, mensalmente**], o valor de R\$ [Número em reais] [Número escrito]; a título de salário, a ser abatido pelos descontos legais e pelos adiantamentos eventualmente concedidos.

3.2 O pagamento deverá ser realizado em [Forma: **espécie, em cheque, depositado em conta corrente de titularidade do(a) EMPREGADO(A)**], até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido até o 5º dia útil de cada mês. [No caso de depósito, indicar Banco, Agência e Conta Corrente.]

3.3 O(A) **EMPREGADO(A)** fará jus ao recebimento de benefícios em conformidade com o instrumento coletivo aplicável e com o regulamento interno do(a) empregador(a).

3.4 Na assinatura do presente contrato, o(a) **EMPREGADO(A)** informará ao(a) empregador(a) sobre a sua necessidade ao benefício de vale-transporte, solicitando-o por escrito. Na necessidade de cancelamento ou modificação do benefício, a comunicação com o(a) **EMPREGADO(A)** sempre deverá ser por escrito.

[No caso em que a OSC paga vale-alimentação, incluir:]

* **3.5** O(A) **EMPREGADOR(A)** receberá vale-alimentação com valor diário de R\$ [Número em reais] [Número].

3.5 Os benefícios concedidos não integram a remuneração do(a) **EMPREGADO(A)**, nos termos do **artigo 458, § 2º da CLT**, ou cuja previsão em instrumento coletivo ou no regulamento interno da OSC.

3.6 Além dos demais direitos trabalhistas garantidos em lei, o(a) **EMPREGADO(A)** fará jus aos adicionais referentes à sua categoria e às especificidades de sua prestação laboral, se for o caso.

3.7 A mudança de função, de local de trabalho ou de quaisquer outras cláusulas deste contrato não importará em redução salarial, salvo quando a lei o permitir.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

CLÁUSULA 4^o. DOS DESCONTOS

4.1 O(A) EMPREGADO(A) [autoriza/não autoriza] o(a) empregador(a) a descontar de sua folha de pagamento a contribuição sindical de sua categoria econômica ou profissional, conforme o **artigo 578 e seguintes da CLT**. [Preencher conforme opção do(a) trabalhador(a).]

4.2 O(A) EMPREGADO(A) autoriza o(a) empregador(a) a efetuar todos os demais descontos previstos em lei ou em contrato coletivo ou que por eles for determinado, do mesmo modo com relação aos valores correspondentes em casos de perda, desvio ou danos causados pelo(a) **EMPREGADO(A)** em equipamentos de segurança, materiais, ferramentas, máquinas, veículos, móveis, utensílios e ao estabelecimento em geral, por dolo ou mesmo imprudência, imperícia ou negligência nos termos do **artigo 462, § 1º da CLT**.

CLÁUSULA 5^o. DA JORNADA DE TRABALHO

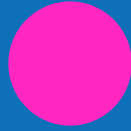
5.1 A jornada semanal de trabalho totalizará **[Número [Número escrito]** horas, que serão distribuídas da seguinte maneira: **[Especificar dias da semana e horas de trabalho diários]**.

5.2 O(A) EMPREGADO(A) deverá ter pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o **artigo 67 da CLT**.

5.3 A jornada de trabalho do(a) **EMPREGADO(A)** poderá ser acrescida de horas extras, não superior a 2 (duas) horas diárias, e terão remuneração de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

5.4 Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se as horas extras forem compensadas por banco de horas ou regime de compensação de jornada, na forma prevista em lei.

5.5 O(A) EMPREGADO(A) terá pelo menos 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, podendo ser suprimido por acordo entre as partes, mediante pagamento suplementar do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

5.6 Em caso de ausência ou atraso do(a) **EMPREGADO(A)** ao trabalho, haverá desconto proporcional em sua remuneração, exceto quando justificado ou permitido por lei ou, ainda, compensado posteriormente por banco de horas ou regime de compensação de jornada.

CLÁUSULA 5.ª DA JORNADA DE TRABALHO

* **Opção 1:** [no caso de jornada parcial até 30 horas, a redação desta cláusula deve ser:]

5.1 A jornada semanal de trabalho totalizará [Número] [Número escrito] horas, que serão distribuídas da seguinte maneira: [Especificar dias da semana e horas de trabalho diários].

5.2 O(A) **EMPREGADO(A)** gozará de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o artigo 67 da CLT.

* **Opção 2:** [no caso de jornada parcial menor que 26 horas, a redação desta cláusula deve ser:]

5.1 A jornada semanal de trabalho totalizará [Número] [Número escrito] horas, que serão distribuídas da seguinte maneira: [Especificar dias da semana e horas de trabalho diários].

5.2 O(A) **EMPREGADO(A)** gozará de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o artigo 67 da CLT.

5.3 A jornada de trabalho do(a) **EMPREGADO(A)** poderá ser acrescida de horas extras, não superior a 6 (seis) horas diárias, e terão remuneração de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais do valor da hora normal conforme artigo 58-A da CLT.

5.4 O(A) **EMPREGADO(A)** terá pelo menos 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, podendo ser suprimido por acordo entre as partes, mediante pagamento suplementar do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

5.5 Em caso de ausência ou atraso do(a) **EMPREGADO(A)** ao trabalho haverá desconto proporcional em sua remuneração, exceto quando justificado ou permitido por lei ou, ainda, compensado posteriormente por banco de horas ou regime de compensação de jornada.

CLÁUSULA 6ª. DO LOCAL DE TRABALHO

* **Opção 1:** [trabalho presencial]

6.1 O(A) **EMPREGADO(A)** desempenhará sua função, já estabelecida no presente contrato, ao(a) empregador(a), no seguinte endereço [Local onde será feita a prestação de serviço].

6.2 Durante a vigência deste contrato, o(a) **EMPREGADO(A)** poderá ser transferido de forma provisória ou definitiva, para exercer sua função em localidade diversa daquela acima indicada, desde que haja a sua anuência ou que sejam verificadas as hipóteses legais tal como previsto no [artigo 469 da CLT](#).

6.3 Em se tratando de transferência temporária, o(a) **EMPREGADO(A)** fará jus ao adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário, enquanto persistir a situação.

6.4 A alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho apenas será autorizada por mútuo acordo entre as partes, registrando em aditivo contratual garantindo-se ao(à) **EMPREGADO(A)** o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, contados da assinatura do termo aditivo, para transição.

* **Opção 2:** [teletrabalho]

6.1 As partes estabelecem que as funções desempenhadas pelo(a) **EMPREGADO(A)** serão desempenhadas preponderantemente fora das dependências do(a) empregador(a), sem controle de jornada, sendo que o(a) empregador(a) se compromete a disponibilizar e manter todas as ferramentas e tecnologias de informação e de comunicação para a boa consecução das atividades do(a) **EMPREGADO(A)**, bem



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

como reembolsar eventuais despesas incorridas pelo(a) **EMPREGADOR(A)** para esse fim nos termos no [artigo 75-D da CLT](#), não integrando a remuneração do(a) **EMPREGADO(A)**.

6.2 O(A) EMPREGADO(A) poderá utilizar-se das dependências do(a) empregador(a) para realização de reuniões, treinamentos ou atividades específicas sem que tal fato desconfigure o regime de teletrabalho ora adotado.

6.3 A alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial apenas será autorizado por mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual garantindo-se ao(à) **EMPREGADO(A)** o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, contados da assinatura do termo aditivo, para transição.

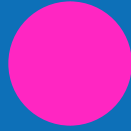
CLÁUSULA 7ª. DA JORNADA DE TRABALHO

7.1 São obrigações do(a) **EMPREGADOR(A)**:

A) O(A) EMPREGADOR(A) deverá pagar ao(à) **EMPREGADO(A)** os valores previstos na Cláusula Terceira, dentro do prazo e da forma previamente indicada, a título salarial.

B) O(A) EMPREGADOR(A) deverá fornecer todas as condições para que o(a) **EMPREGADO(A)** labore em ambiente de trabalho seguro, com boas condições sanitárias e com infraestrutura adequada à execução das atividades pelo(a) **EMPREGADO(A)**.

C) O(A) EMPREGADOR(A), no ato de celebração deste contrato, deverá cientificar o(a) **EMPREGADO(A)** de todas as regras de conduta estabelecidas e políticas internas, devendo entregar uma cópia do regulamento interno, caso exista.



ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

7.2 São obrigações do(a) EMPREGADO(A):

- A) O(A) EMPREGADO(A)** se compromete a executar as funções do objeto do presente contrato, conforme as exigências, diretrizes e padrões exigidos pelo(a) empregador(a), bem como realizá-las com empenho para o melhor desenvolvimento do trabalho, preservando a qualidade e os prazos pactuados.
- B) O(A) EMPREGADO(A)** se compromete a prestar ao(a) empregador(a) as informações necessárias sobre o andamento das atividades desenvolvidas.
- C) O(A) EMPREGADO(A)** deverá manter, durante toda vigência deste contrato, comportamento compatível com as normas de disciplina, da ética profissional e de segurança estabelecidas pela legislação brasileira e pelas normas internas do(a) EMPREGADOR(A), declarando estar ciente dos seus termos e condições.
- D) O(A) EMPREGADO(A)** se compromete a utilizar adequadamente os equipamentos e materiais fornecidos pelo(a) empregador(a), os quais devem ser utilizados apenas para fins profissionais contratados, podendo o(a) empregador(a) realizar vistorias periódicas nos equipamentos por ele(a) fornecido, desde a verificação de e-mails corporativos até a delimitação do recebimento e envio de arquivos.
- E) O(A) EMPREGADO(A)** assume estar ciente de que todos os códigos e senhas fornecidos pelo(a) empregador(a) para utilização de equipamentos são estritamente confidenciais, devendo tomar todas as cautelas na sua guarda.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

CLÁUSULA 8ª. DA JORNADA DE TRABALHO

8.1 O presente contrato é válido por tempo indeterminado.

* [No caso de contrato de experiência, a redação desta cláusula deve ser:]

8.1 O contrato entrará em vigor a partir de (dia), na condição de Contrato de Experiência, e terá vigência de 60 (sessenta) dias, prorrogáveis por 30 (trinta) dias caso o(a) empregador(a) não se manifeste de modo contrário.

8.2 Ao final do prazo de vigência previsto na cláusula anterior, o contrato poderá ser rescindido; caso contrário, será tacitamente convertido em contrato de trabalho definitivo, caso em que terá vigência por prazo indeterminado, sendo mantidas todas as demais cláusulas e obrigações aqui estabelecidas.

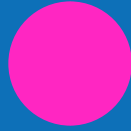
CLÁUSULA 9ª. DA CONFIDEN- CIALIDADE

9.1 O (A) EMPREGADO (A) deverá manter em sigilo, durante a vigência do presente termo e mesmo após sua extinção, qualquer informação confidencial relativa aos negócios, políticas, segredos comerciais, organização, criação e outras informações relativas ao(a) empregador(a), seus clientes, fornecedores, representantes ou demais empregados.

9.2 Para fins do presente contrato, entende-se por informação confidencial:

A) qualquer informação relacionada ao negócio e operações do(a) **EMPREGADOR(A)** que não sejam públicas;

B) informações contidas em pesquisas, desenhos, designs, propostas, projetos, planos de negócio, venda ou marketing, informações financeiras, custos, dados de precificação, parceiros de negócios, informações de fornecedores e clientes, segredos industriais, propriedade intelectual, especificações, expertises, técnicas, invenções e todos os métodos, conceitos ou ideias relacionadas ao negócio do(a) empregador(a).



ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

9.3 É vedado ao(à) **EMPREGADO(A)** repassar a terceiros, sejam particulares ou pessoas jurídicas, quaisquer destas informações, exceto quando expressamente autorizado pelo(a) empregador(a).

9.4 A confidencialidade dessas informações independe de aviso prévio do(a) empregador(a), devendo o(a) **EMPREGADO(A)** considerar toda e qualquer informação relacionada ao negócio do(a) empregador(a) como confidencial.

9.5 Ressalta-se que o dever de confidencialidade permanece mesmo após o término deste contrato de trabalho.

9.6 A violação da obrigação de confidencialidade pode causar a rescisão imediata deste contrato por justa causa, conforme o [artigo 482, alínea g da CLT](#).

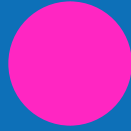
9.7 Em caso de violação desta cláusula, o(a) **EMPREGADO(A)** [poderá ser responsabilizado pelo pagamento das quantias equivalentes ao dano causado ou estará sujeito ao pagamento de multa no valor de (Valor) a ser devidamente atualizada e corrigidas no momento de sua aplicação] e, ainda, estará sujeito a eventuais penalidades civis e criminais aplicáveis.

CLÁUSULA 10ª. DA EXCLUSIVIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

* [Esta cláusula é uma opção da OSC sobre a exclusividade]

10.1 Durante a vigência do presente instrumento, o(a) **EMPREGADO(A)** se compromete a manter a exclusividade do vínculo empregatício com o(a) empregador(a), sendo-lhe vedada prestar serviços ou constituir quaisquer outros contratos de natureza trabalhista, com particulares ou com pessoas jurídicas.

10.2 O descumprimento desta cláusula poderá gerar a rescisão contratual, devendo o(a) **EMPREGADO(A)** pagar a multa no valor de [Valor], a ser devidamente atualizada e corrigida no momento de sua aplicação, e, ainda, estará sujeito a eventuais penalidades civis e criminais aplicáveis.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

CLÁUSULA 11º. DOS DIREITOS AUTORAIS E DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

11.1 O(A) EMPREGADO(A) declara estar ciente de que todo e qualquer direito advindo ou relacionado ao trabalho por ele(a) desempenhado, direta ou indiretamente, com os serviços prestados em decorrência do presente contrato, pertencerão exclusivamente ao(a) empregador(a), nos termos da legislação vigente.

11.2 Nesse ponto, também é objeto do presente contrato a cessão e transferência em favor do(a) empregador(a), expressamente, na integralidade, a título universal e gratuito, em caráter irrevogável e irrevogável, para fins de utilização a qualquer tempo, para fins de utilização econômica ou não, no Brasil e/ou no Exterior, de todos os direitos patrimoniais de autor sobre documentos de modo geral referente às Obras que já tenham sido ou ainda sejam criadas pelo(a) **EMPREGADO(A)** no âmbito da relação de trabalho com o(a) empregador(a), abrangendo tal cessão a criação, aperfeiçoamento, redação, revisão, edição, tradução, adaptação e toda e qualquer atividade que enseje proteção de direito de autor com relação às referidas Obras, que decorra, direta ou indiretamente, das atividades exercidas pelo(a) **EMPREGADO(A)** em razão da relação mantida com **EMPREGADOR(A)**.

11.3 O disposto na Cláusula acima tem validade por todo o tempo em que a Obra estiver protegida por direitos autorais.

CLÁUSULA 12º. DA RESCISÃO

12.1 Na hipótese de rescisão contratual, independentemente da parte que lhe der causa, deverá o(a) empregador(a) devolver ao(à) **EMPREGADO(A)** todos os documentos – impressos ou em qualquer outro meio físico – que se encontrem em seu poder no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento da comunicação formal da rescisão ou da submissão do pedido de demissão.

12.2 As partes podem romper o presente contrato unilateralmente, sem justa causa desde que pagas as parcelas legalmente devidas e respeitados os prazos de aviso prévio a seguir explicitados.

12.3 Em havendo rescisão contratual por parte do(a) **EMPREGADO(A)**, este(a) deverá comunicar o(a) empregador(a) com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

CLÁUSULA 12ª. DA RESCISÃO

12.4 Em havendo rescisão contratual por parte do(a) empregador(a), este deverá comunicar o(a) empregado(a) com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

12.5 Após completados mais de 12 (doze) meses de serviço, este aviso será acrescido de 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o (a) **EMPREGADOR (A)** até o máximo de 60 (sessenta) dias podendo perfazer um total de 90 (noventa) dias.

12.6 Em havendo uma das hipóteses do [artigo 483 da CLT](#), este contrato poderá ser rescindido, independentemente dos prazos anteriores, podendo, ainda o(a) **EMPREGADO(A)** demandar indenização pelos prejuízos provocados.

CLÁUSULA 13ª. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

13.1 Este contrato é o único instrumento que regula todas as obrigações e direitos das partes contratantes. Eventuais inclusões, exclusões ou alterações de direitos e deveres aqui previstos serão consignadas por meio de aditivo contratual, firmado entre as partes por escrito.

13.2 As partes elegem o foro de [\[Cidade\]](#), com renúncia expressa a qualquer outra que tenham ou venham a ter, para dirimir as dúvidas e/ou omissões por ventura existentes no presente contrato.

E, por estarem assim, justas e contratadas, **EMPREGADOR(A)** E **EMPREGADO(A)** assinam o presente instrumento em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo qualificadas, para que produza todos os efeitos de direito.



➤ ANEXO I - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

[Local, data, mês e ano vigentes]

➤ Assinatura representante legal da OSC

EMPREGADOR(A)
Nome do(a) representante legal:
Cargo:

* Caso haja mais de um(a) representante legal, é necessário número de assinaturas mínimas exigidas no Estatuto Social.

➤ Assinatura do(a) empregado(a)

EMPREGADO(A)
Nome do(a) empregado(a):
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

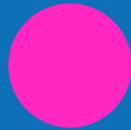
➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

orientação jurídica.

Anexo II - Contrato Individual de
Trabalho por Tempo Determinado





➤ Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

[CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO]

[Nome da entidade], inscrita no CNPJ/MF sob o nº [CNPJ], situada na [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], neste ato representada por seu(sua) [cargo], [Nome do(a) representante legal], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) na [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante chamada de EMPREGADOR(A).

[Nome do(a) empregado(a)], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante denominado EMPREGADO(A).

Resolvem, de livre e espontânea vontade, firmar o presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO**, que será regido pela legislação trabalhistas e pelas seguintes cláusulas e condições.

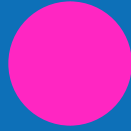
CLÁUSULA 1ª. DO OBJETO

1.1 O objeto do presente contrato é a prestação de serviços pelo(a) EMPREGADO(A) ao(a) empregador(a).

CLÁUSULA 2ª. DA FUNÇÃO

2.1 O(A) EMPREGADO(A) se compromete a prestar seus serviços junto ao quadro de funcionários(as) do(a) empregador(a), ocupando a função de [Função] **obligando-se, assim, a realizar as seguintes atividades** [Descrição das atividades], assim como todo e qualquer serviço que lhe for repassado pelo(a) empregador(a) por meio de ordens verbais ou escritas, desde que compatível com a sua condição pessoal, nos termos do **artigo 456 da CLT**.

2.2 Durante a vigência deste contrato, o(a) EMPREGADO(A) poderá ser reconduzido a outra função, por conveniência do(a) empregador(a), desde que haja a sua anuência ou que sejam verificadas as hipóteses legais. Se não respeitadas as condições para mudança de cargo, poderá ocorrer o reconhecimento do desvio de função e o consequente arbitramento de verbas a serem pagas ao(a) EMPREGADO(A) a esse título.



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

CLÁUSULA 3ª. DA REMUNERAÇÃO

3.1 Pelo trabalho descrito na Cláusula Segunda, o(a) empregador(a) pagará ao(à) **EMPREGADO(A)**, [Periodicidade: **semanalmente, quinzenalmente, mensalmente**], o valor de R\$ [Número em reais] [Número escrito], a título de salário, a ser abatido pelos descontos legais e pelos adiantamentos eventualmente concedidos.

3.2 O pagamento deverá ser realizado em [Forma: **espécie, em cheque, depositado em conta corrente de titularidade do(a) EMPREGADO(A)**], até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido até o 5º dia útil de cada mês. [No caso de depósito, indicar Banco, Agência e Conta Corrente.]

3.3 O(A) **EMPREGADO(A)** fará jus ao recebimento de benefícios em conformidade com o instrumento coletivo aplicável e com o regulamento interno do(a) empregador(a).

3.4 Na assinatura do presente contrato, o(a) **EMPREGADO(A)** informará ao(a) empregador(a) sobre a sua necessidade ao benefício de vale-transporte, solicitando-o por escrito. Na necessidade de cancelamento ou modificação do benefício, a comunicação com o(a) **EMPREGADO(A)** sempre deverá ser por escrito.

* [No caso em que a OSC paga vale-alimentação, incluir:]

3.5 O(A) **EMPREGADOR(A)** receberá vale-alimentação com valor diário de R\$ [Número em reais] [Número].

3.5 Os benefícios concedidos não integram a remuneração do(a) **EMPREGADO(A)**, nos termos do **artigo 458, § 2º da CLT**, ou cuja previsão em instrumento coletivo ou no regulamento interno da OSC.

3.6 Além dos demais direitos trabalhistas garantidos em lei, o(a) **EMPREGADO(A)** fará jus aos adicionais referentes à sua categoria e às especificidades de sua prestação laboral, se for o caso.

3.7 A mudança de função, de local de trabalho ou de quaisquer outras cláusulas deste contrato não importará em redução salarial, salvo quando a lei o permitir.



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

CLÁUSULA 4ª. DOS DESCONTOS

4.1 O(A) EMPREGADO(A) [autoriza/não autoriza] o(a) empregador(a) a descontar de sua folha de pagamento a contribuição sindical de sua categoria econômica ou profissional, conforme o [artigo 578](#) e seguintes da CLT. [Preencher conforme opção do(a) trabalhador(a)]

4.2 O(A) EMPREGADO(A) autoriza o(a) empregador(a) a efetuar todos os demais descontos previstos em lei ou em contrato coletivo ou que por eles for determinado, do mesmo modo com relação aos valores correspondentes em casos de perda, desvio ou danos causados pelo(a) **EMPREGADO(A)** em equipamentos de segurança, materiais, ferramentas, máquinas, veículos, móveis, utensílios e ao estabelecimento em geral, por dolo ou mesmo imprudência, imperícia ou negligência nos termos do [artigo 462, § 1º da CLT](#).

CLÁUSULA 5ª. DA JORNADA DE TRABALHO

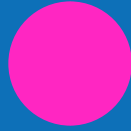
5.1 A jornada semanal de trabalho totalizará [Número] [Número escrito] horas, que serão distribuídas da seguinte maneira:
[Especificar dias da semana e horas de trabalho diários].

5.2 O(A) EMPREGADO(A) deverá ter pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o [artigo 67 da CLT](#).

5.3 A jornada de trabalho do(a) **EMPREGADO(A)** poderá ser acrescida de horas extras, não superior a 2 (duas) horas diárias, e terão remuneração de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

5.4 Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se as horas extras forem compensadas por banco de horas ou regime de compensação de jornada, na forma prevista em lei.

5.5 O(A) EMPREGADO(A) terá pelo menos 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, podendo ser suprimido por acordo entre as partes, mediante pagamento suplementar do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

5.6 Em caso de ausência ou atraso do(a) EMPREGADO(A) ao trabalho, haverá desconto proporcional em sua remuneração, exceto quando justificado ou permitido por lei ou, ainda, compensado posteriormente por banco de horas ou regime de compensação de jornada.

CLÁUSULA 5ª. DA JORNADA DE TRABALHO

* **Opção 1:** [no caso de jornada parcial até 30 horas, a redação desta cláusula deve ser:]

5.1 A jornada semanal de trabalho totalizará [Número] [Número escrito] horas, que serão distribuídas da seguinte maneira:
[Especificar dias da semana e horas de trabalho diários].

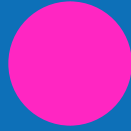
5.2 O(A) EMPREGADO(A) gozará de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o artigo 67 da CLT.

* **Opção 2:** [no caso de jornada parcial menor que 26 horas, a redação desta cláusula deve ser:]

5.1 A jornada semanal de trabalho totalizará [Número] [Número escrito] horas, que serão distribuídas da seguinte maneira:
[Especificar dias da semana e horas de trabalho diários].

5.2 O(A) EMPREGADO(A) gozará de pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o artigo 67 da CLT.

5.3 A jornada de trabalho do(a) EMPREGADO(A) poderá ser acrescida de horas extras, não superior a 6 (seis) horas diárias, e terão remuneração de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) a mais do valor da hora normal conforme artigo 58-A da CLT.



➤ Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

5.4 O(A) EMPREGADO(A) terá pelo menos 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação, podendo ser suprimido por acordo entre as partes, mediante pagamento suplementar do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

5.5 Em caso de ausência ou atraso do(a) **EMPREGADO(A)** ao trabalho, haverá desconto proporcional em sua remuneração, exceto quando justificado ou permitido por lei ou, ainda, compensado posteriormente por banco de horas ou regime de compensação de jornada.

CLÁUSULA 6º. DO LOCAL DE TRABALHO

* Opção 1: [trabalho presencial]

6.1 O(A) EMPREGADO(A) desempenhará sua função, já estabelecida no presente contrato, ao(a) empregador(a), no seguinte endereço [Local onde será feita a prestação de serviço].

6.2 Durante a vigência deste contrato, o(a) **EMPREGADO(A)** poderá ser transferido de forma provisória ou definitiva para exercer sua função em localidade diversa daquela acima indicada, desde que haja a sua anuência ou que sejam verificadas as hipóteses legais tal como previsto no [artigo 469 da CLT](#).

6.3 Em se tratando de transferência temporária, o(a) **EMPREGADO(A)** fará jus ao adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário, enquanto persistir a situação.

6.4 A alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho apenas será autorizada por mútuo acordo entre as partes, registrando em aditivo contratual garantindo-se ao(a) **EMPREGADO(A)** o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, contados da assinatura do termo aditivo, para transição.



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

* Opção 2: [teletrabalho]

6.1 As partes estabelecem que as funções desempenhadas pelo(a) **EMPREGADO(A)** serão desempenhadas preponderantemente fora das dependências do(a) empregador(a), sem controle de jornada, sendo que o(a) empregador(a) se compromete a disponibilizar e manter todas as ferramentas e tecnologias de informação e de comunicação para a boa consecução das atividades do(a) **EMPREGADO(A)**, bem como reembolsar eventuais despesas incorridas pelo(a) **EMPREGADOR(A)** para esse fim nos termos no [artigo 75-D da CLT](#), não integrando a remuneração do(a) **EMPREGADO(A)**.

6.2 O(A) **EMPREGADO(A)** poderá utilizar-se das dependências do(a) empregador(a) para realização de reuniões, treinamentos ou atividades específicas sem que tal fato desconfigure o regime de teletrabalho ora adotado.

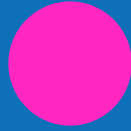
6.3 A alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial apenas será autorizado por mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual garantindo-se ao(à) **EMPREGADO(A)** o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, contados da assinatura do termo aditivo, para transição.

CLÁUSULA 7ª. DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES

7.1 São obrigações do(a) **EMPREGADOR(A)**

A) O(A) **EMPREGADOR(A)** deverá pagar ao(à) **EMPREGADO(A)** os valores previstos na Cláusula Terceira, dentro do prazo e da forma previamente indicada, a título salarial.

B) O(A) **EMPREGADOR(A)** deverá fornecer todas as condições para que o(a) **EMPREGADO(A)** labore em ambiente de trabalho seguro, com boas condições sanitárias e com infraestrutura adequada à execução das atividades pelo(a) **EMPREGADO(A)**.



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

C) O(A) EMPREGADOR(A), no ato de celebração deste contrato, deverá cientificar o(a) **EMPREGADO(A)** de todas as regras de conduta estabelecidas e políticas internas, devendo entregar uma cópia do regulamento interno, caso exista.

7.2 São obrigações do(a) **EMPREGADO(A)**:

A) O(A) EMPREGADO(A) se compromete a executar as funções do objeto do presente contrato, conforme as exigências, diretrizes e padrões exigidos pelo(a) empregador(a), bem como realiza-las com empenho para o melhor desenvolvimento do trabalho, preservando a qualidade e os prazos pactuados.

B) O(A) EMPREGADO(A) se compromete a prestar ao(a) empregador(a) as informações necessárias sobre o andamento das atividades desenvolvidas.

C) O(A) EMPREGADO(A) deverá manter durante toda vigência deste contrato, comportamento compatível com as normas de disciplina, da ética profissional e de segurança estabelecidas pela legislação brasileira e pelas normas internas do(a) **EMPREGADOR(A)**, declarando estar ciente dos seus termos e condições.

D) O(A) EMPREGADO(A) se compromete a utilizar adequadamente os equipamentos e materiais fornecidos pelo(a) empregador(a), os quais devem ser utilizados apenas para fins profissionais contratados, podendo o(a) empregador(a) realizar vistorias periódicas nos equipamentos por ele fornecido, desde a verificação de e-mails corporativos até a delimitação do recebimento e envio de arquivos.

E) O(A) EMPREGADO(A) assume estar ciente de que todos os códigos e senhas fornecidos pelo(a) empregador(a) para utilização de equipamentos são estritamente confidenciais, devendo ele tomar todas as cautelas na sua guarda.



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

CLÁUSULA 8ª. DO PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO

8.1 O prazo do presente contrato será de [Número] [Dias, Semanas, Meses, Anos], com início em [Data] e final em [Data].

8.2 A limitação temporal deste contrato se justifica pela [transitoriedade ou pela natureza do serviço prestado] pelo(a) empregador(a).

8.3 Findo o prazo estipulado, o contrato poderá ser renovado, desde que não ultrapasse o tempo total de 2 (dois) anos de duração.

8.4 No caso do parágrafo anterior, se o tempo exceder os 2 (dois) anos legalmente determinado, o contrato passará a ter prazo indeterminado.

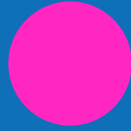
CLÁUSULA 9ª. DA CONFIDEN- CIALIDADE

9.1 O (A) EMPREGADO(A) deverá manter em sigilo, durante a vigência do presente termo e mesmo após sua extinção, qualquer informação confidencial relativa aos negócios, políticas, segredos comerciais, organização, criação e outras informações relativas ao(a) empregador(a), seus clientes, fornecedores, representantes ou demais empregados.

9.2 Para fins do presente contrato, entende-se por informação confidencial:

A) qualquer informação relacionada ao negócio e operações do (a) EMPREGADOR que não sejam públicas;

B) informações contidas em pesquisas, desenhos, designs, propostas, projetos, planos de negócio, venda ou marketing, informações financeiras, custos, dados de precificação, parceiros de negócios, informações de fornecedores e clientes, segredos industriais, propriedade intelectual, especificações, expertises, técnicas, invenções e todos os métodos, conceitos ou ideias relacionadas ao negócio do(a) empregador(a).



Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

9.3 É vedado ao(à) **EMPREGADO(A)** repassar a terceiros, sejam particulares ou pessoas jurídicas, quaisquer destas informações, exceto quando expressamente autorizado pelo(a) empregador(a).

9.4 A confidencialidade dessas informações independente de aviso prévio do(a) empregador(a), devendo o(a) **EMPREGADO(A)** considerar toda e qualquer informação relacionada ao negócio do(a) empregador(a) como confidencial.

9.5 Ressalta-se que o dever de confidencialidade permanece mesmo após o término deste contrato de trabalho.

9.6 A violação da obrigação de confidencialidade pode causar a rescisão imediata deste contrato por justa causa, conforme o [artigo 482, alínea G da CLT](#).

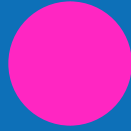
9.7 Em caso de violação desta cláusula o(a) **EMPREGADO(A)**, [\[poderá ser responsabilizado pelo pagamento das quantias equivalentes ao dano causado ou estará sujeito ao pagamento de multa no valor de \[Valor\] a ser devidamente atualizada e corrigidas no momento de sua aplicação\]](#), e, ainda, estará sujeito a eventuais penalidades civis e criminais aplicáveis.

CLÁUSULA 10ª. DA EXCLUSIVIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

* [\[Esta cláusula é uma opção da OSC sobre a exclusividade.\]](#)

10.1 Durante a vigência do presente instrumento, o(a) **EMPREGADO(A)** se compromete a manter a exclusividade do vínculo empregatício com o(a) empregador(a), sendo-lhe vedada prestar serviços ou constituir quaisquer outros contratos de natureza trabalhista, com particulares ou com pessoas jurídicas.

10.2 O descumprimento desta cláusula poderá gerar a rescisão contratual, devendo o(a) **EMPREGADO(A)** pagar a multa no valor de [Valor], a ser devidamente atualizada e corrigida no momento de sua aplicação, e, ainda, estará sujeito a eventuais penalidades civis e criminais aplicáveis.



➤ Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

CLÁUSULA 11º. DOS DIREITOS AUTORAIS E DA PROPRIEDADE INTELLECTUAL

11.1 O(A) EMPREGADO(A) declara estar ciente de que todo e qualquer direito advindo ou relacionado ao trabalho por ele(a) desempenhado, direta ou indiretamente, com os serviços prestados em decorrência do presente contrato, pertencerão exclusivamente ao(a) empregador(a), nos termos da legislação vigente.

11.2 Nesse ponto, também é objeto do presente contrato a cessão e transferência em favor do(a) empregador(a), expressamente, na integralidade, a título universal e gratuito, em caráter irrevogável e irrevogável, para fins de utilização a qualquer tempo, para fins de utilização econômica ou não, no Brasil e/ou no Exterior, de todos os direitos patrimoniais de autor sobre documentos de modo geral referente às Obras que já tenham sido ou ainda sejam criadas pelo(a) **EMPREGADO(A)** no âmbito da relação de trabalho com o(a) empregador(a), abrangendo tal cessão a criação, aperfeiçoamento, redação, revisão, edição, tradução, adaptação e toda e qualquer atividade que enseje proteção de direito de autor com relação às referidas Obras, que decorra, direta ou indiretamente, das atividades exercidas pelo(a) **EMPREGADO(A)** em razão da relação mantida com **EMPREGADOR(A)**.

11.3 O disposto na Cláusula acima tem validade por todo o tempo em que a Obra estiver protegida por direitos autorais.

CLÁUSULA 12º. DA RESCISÃO

12.1 Na hipótese de rescisão contratual, independente da parte que lhe der causa, deverá o(a) empregador(a) devolver ao(a) **EMPREGADO(A)** todos os documentos – impressos ou em qualquer outro meio físico – que se encontrem em seu poder no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento da comunicação formal da rescisão ou da submissão do pedido de demissão.

12.2 O(A) EMPREGADOR(A) que, sem justa causa, quiser dar fim a este contrato antes do prazo nele estipulado, deverá pagar ao(a) **EMPREGADO(A)**, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato, sem prejuízo das demais verbas trabalhistas cabíveis.



➤ Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

12.2 O(A) EMPREGADO(A) não poderá, sem justo motivo, rescindir este contrato antes do prazo determinado, salvo se indenizar o(a) EMPREGADOR pelos prejuízos causados.

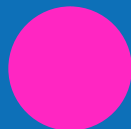
12.3 Em havendo uma das hipóteses do [artigo 483 da CLT](#), este contrato poderá ser rescindido, podendo, ainda o(a) EMPREGADO(A) demandar indenização pelos prejuízos provocados.

CLÁUSULA 13ª. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

13.1 Este contrato é o único instrumento que regula todas as obrigações e direitos das partes contratantes. Eventuais inclusões, exclusões ou alterações de direitos e deveres aqui previstos serão consignadas por meio de aditivo contratual, firmado entre as partes por escrito.

13.2 As partes elegem o foro de [\[Cidade\]](#), com renúncia expressa a qualquer outra que tenham ou venham a ter, para dirimir as dúvidas e/ou omissões por ventura existentes no presente contrato.

E, por estarem assim, justas e contratadas, EMPREGADOR(A) E EMPREGADO(A) assinam o presente instrumento em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo qualificadas, para que produza todos os efeitos de direito.



➤ Anexo II - Contrato Individual de Trabalho por Tempo Determinado

[Local, data, mês e ano vigentes]

➤ Assinatura representante legal da OSC

EMPREGADOR(A)
Nome do(a) representante legal:
Cargo:

* Caso haja mais de um(a) representante legal, é necessário número de assinaturas mínimas exigidas no Estatuto Social.

➤ Assinatura do(a) empregado(a)

EMPREGADO(A)
Nome do(a) empregado(a):
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

orientação jurídica.

ANEXO III - Contrato Individual
de Trabalho Intermitente





➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

[CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO INTERMITENTE]

[Nome da entidade], inscrita no CNPJ/MF sob o nº [CNPJ], situada na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], neste ato representada por seu(sua) [cargo], [Nome do(a) representante legal], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante chamada de EMPREGADOR(A).

[Nome do(a) empregado(a)], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante denominado EMPREGADO(A).

Resolvem, de livre e espontânea vontade, firmar o presente **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO INTERMITENTE**, que será regido pela legislação trabalhistas e pelas seguintes cláusulas e condições.

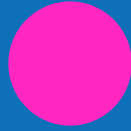
CLÁUSULA 1ª. DO OBJETO

1.1 O objeto do presente contrato é a prestação de serviços pelo(a) EMPREGADO(A) ao(a) empregador(a).

CLÁUSULA 2ª. DA FUNÇÃO

2.1 O(A) EMPREGADO(A) se compromete a prestar seus serviços junto ao quadro de funcionários do(a) empregador(a), ocupando a função de [Função] obrigando-se, assim, a realizar as seguintes atividades [Descrição das atividades]. Assim como, todo e qualquer serviço que lhe for repassado pelo(a) empregador(a) por meio de ordens verbais ou escritas, desde que compatível com a sua condição pessoal, nos termos do [artigo 456 da CLT](#).

2.2 Durante a vigência deste contrato, o(a) EMPREGADO(A) poderá ser reconduzido a outra função, por conveniência do(a) empregador(a), desde que haja a sua anuência ou que sejam verificados as hipóteses legais. Se não respeitadas as condições para mudança de cargo, poderá ocorrer o reconhecimento do desvio de função e o consequente arbitramento de verbas a serem pagas ao(à) EMPREGADO(A) a esse título.



➤ Anexo III - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

CLÁUSULA 3ª. DA REMUNERAÇÃO

3.1 Pelo trabalho descrito na Cláusula Segunda, o(a) empregador(a) pagará ao(à) **EMPREGADO(A)**, [Periodicidade: **semanalmente, quinzenalmente, mensalmente**], o valor de R\$ [Número em reais] [Número escrito]; a título de salário, a ser abatido pelos descontos legais e pelos adiantamentos eventualmente concedidos.

3.2 O pagamento deverá ser realizado em (Forma: **espécie, em cheque, depositado em conta corrente de titularidade do(a) EMPREGADO(A)**), até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido até o 5o dia útil de cada mês. [No caso de depósito, indicar Banco, Agência e Conta Corrente.]

3.3 O(A) **EMPREGADO(A)** fará jus ao recebimento de benefícios em conformidade com o instrumento coletivo aplicável e com o regulamento interno do(a) empregador(a).

3.4 Na assinatura do presente contrato, o(a) **EMPREGADO(A)** informará ao(a) empregador(a) sobre a sua necessidade ao benefício de vale-transporte, solicitando-o por escrito. Na necessidade de cancelamento ou modificação do benefício, a comunicação com o(a) **EMPREGADO(A)** sempre deverá ser por escrito.

* [No caso em que a OSC paga vale-alimentação, incluir:]

3.5 O(A) **EMPREGADOR(A)** receberá vale-alimentação com valor diário de R\$ [Número em reais] [Número].

3.5 Os benefícios concedidos não integram a remuneração do(a) **EMPREGADO(A)**, nos termos do **artigo 458, § 2º da CLT**, ou cuja previsão em instrumento coletivo ou no regulamento interno da OSC.

3.6 Além dos demais direitos trabalhistas garantidos em lei, o(a) **EMPREGADO(A)** fará jus aos adicionais referentes à sua categoria e às especificidades de sua prestação laboral, se for o caso.

3.7 A mudança de função, de local de trabalho ou de quaisquer outras cláusulas deste contrato não importará em redução salarial, salvo quando a lei o permitir.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

CLÁUSULA 4ª. DOS DESCONTOS

4.1 O(A) EMPREGADO(A) (autoriza/não autoriza) o(a) empregador(a) a descontar de sua folha de pagamento a contribuição sindical de sua categoria econômica ou profissional, conforme o [artigo 578 e seguintes da CLT](#). [Preencher conforme opção do(a) trabalhador(a).]

4.2 O(A) EMPREGADO(A) autoriza o(a) empregador(a) a efetuar todos os demais descontos previstos em lei ou em contrato coletivo ou que por eles for determinado, do mesmo modo com relação aos valores correspondentes em casos de perda, desvio ou danos causados pelo(a) **EMPREGADO(A)** em equipamentos de segurança, materiais, ferramentas, máquinas, veículos, móveis, utensílios e ao estabelecimento em geral, por dolo ou mesmo imprudência, imperícia ou negligência nos termos do [artigo 462, § 1º da CLT](#).

CLÁUSULA 5ª. DA JORNADA DE TRABALHO

5.1 O(A) EMPREGADOR(A) convocará o(a) **EMPREGADO(A)**, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, com 3 (três) dias corridos de antecedência, informando qual será a jornada.

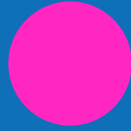
5.2 Recebida a convocação, o(a) **EMPREGADO(A)** possui 1(um) dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

5.3 O(A) EMPREGADO(A) é livre para recusar a oferta do(a) **EMPREGADOR(A)**, não se configurando insubordinação

* **5.4 (alle segurança, materia) EMPREGADOR(A)**, Nl ra normal conforme [artigo 58-A da CLT](#) aos domingos, alle segurança, materição.

5.4 Aceita a oferta, se o(a) empregador(a) descumpri-la, sem justo motivo, pagará ao(à) **EMPREGADO(A)** multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, no prazo de 30 (trinta) dias, permitida a compensação no mesmo prazo.

5.5 A jornada de trabalho não poderá ultrapassar os limites constitucionais de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

CLÁUSULA 6ª. DO LOCAL DE TRABALHO

* Opção 1: [trabalho presencial]

6.1 O(A) EMPREGADO(A) desempenhará sua função, já estabelecida no presente contrato, ao(a) empregador(a), no seguinte endereço [Local onde será feita a prestação de serviço].

6.2 Durante a vigência deste contrato, o(a) EMPREGADO(A) poderá ser transferido de forma provisória ou definitiva, para exercer sua função em localidade diversa daquela acima indicada, desde que haja a sua anuência ou que sejam verificadas as hipóteses legais tal como previsto no [artigo 469 da CLT](#).

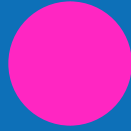
6.3 Em se tratando de transferência temporária, o(a) EMPREGADO(A) fará jus ao adicional de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário, enquanto persistir a situação.

6.4 A alteração do regime presencial para o regime de teletrabalho apenas será autorizada por mútuo acordo entre as partes, registrando em aditivo contratual garantindo-se ao(à) EMPREGADO(A) o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, contados da assinatura do termo aditivo, para transição.

* Opção 1: [teletrabalho]

6.1 As partes estabelecem que as funções desempenhadas pelo(a) EMPREGADO(A) serão desempenhadas preponderantemente fora das dependências do(a) empregador(a), sem controle de jornada, sendo que o(a) empregador(a) se compromete a disponibilizar e manter todas as ferramentas e tecnologias de informação e de comunicação para a boa consecução das atividades do(a) EMPREGADO(A), bem como reembolsar eventuais despesas incorridas pelo(a) EMPREGADOR(A) para esse fim nos termos no [artigo 75-D da CLT](#), não integrando a remuneração do(a) EMPREGADO(A).

6.2 O(A) EMPREGADO(A) poderá utilizar-se das dependências do(a) empregador(a) para realização de reuniões, treinamentos ou atividades específicas sem que tal fato desconfigure o regime de teletrabalho ora adotado.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

6.3 A alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial apenas será autorizado por mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual garantindo-se ao(à) **EMPREGADO(A)** o prazo mínimo de 15 (quinze) dias, contados da assinatura do termo aditivo, para transição.

CLÁUSULA 7ª. DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES

7.1 São obrigações do(a) **EMPREGADOR(A)**

- A) O(A) EMPREGADOR(A)** deverá pagar ao(à) **EMPREGADO(A)** os valores previstos na Cláusula Terceira, dentro do prazo e da forma previamente indicada, a título salarial.
- B) O(A) EMPREGADOR(A)** deverá fornecer todas as condições para que o(a) **EMPREGADO(A)** labore em ambiente de trabalho seguro, com boas condições sanitárias e com infraestrutura adequada à execução das atividades pelo(a) **EMPREGADO(A)**.
- C) O(A) EMPREGADOR(A)**, no ato de celebração deste contrato, deverá cientificar o(a) **EMPREGADO(A)** de todas as regras de conduta estabelecidas e políticas internas, devendo entregar uma cópia do regulamento interno, caso exista.

7.2 São obrigações do(a) **EMPREGADO(A)**:

- A) O(A) EMPREGADO(A)** se compromete a executar as funções do objeto do presente contrato, conforme as exigências, diretrizes e padrões exigidos pelo(a) empregador(a), bem como realiza-las com empenho para o melhor desenvolvimento do trabalho, preservando a qualidade e os prazos pactuados.
- B) O(A) EMPREGADO(A)** se compromete a prestar ao(a) empregador(a) as informações necessárias sobre o andamento das atividades desenvolvidas.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

C) O(A) EMPREGADO(A) deverá manter durante toda vigência deste contrato, comportamento compatível com as normas de disciplina, da ética profissional e de segurança estabelecidas pela legislação brasileira e pelas normas internas do(a) EMPREGADOR(A), declarando estar ciente dos seus termos e condições.

D) O(A) EMPREGADO(A) se compromete a utilizar adequadamente os equipamentos e materiais fornecidos pelo(a) empregador(a), os quais devem ser utilizados apenas para fins profissionais contratados, podendo o(a) empregador(a) realizar vistorias periódicas nos equipamentos por ele fornecido, desde a verificação de e-mails corporativos até a delimitação do recebimento e envio de arquivos.

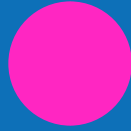
E) O(A) EMPREGADO(A) assume estar ciente de que todos os códigos e senhas fornecidos pelo(a) empregador(a) para utilização de equipamentos são estritamente confidenciais, devendo ele tomar todas as cautelas na sua guarda.

CLÁUSULA 8ª. DO PRAZO DO CONTRATO DE TRABALHO

8.1 O presente contrato é acordado para a prestação de trabalho intermitente, ocorrendo a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade.

CLÁUSULA 9ª. DA CONFIDEN- CIALIDADE

9.1 O (A) EMPREGADO(A) deverá manter em sigilo, durante a vigência do presente termo e mesmo após sua extinção, qualquer informação confidencial relativa aos negócios, políticas, segredos comerciais, organização, criação e outras informações relativas ao(a) empregador(a), seus clientes, fornecedores, representantes ou demais empregados.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

CLÁUSULA 9ª. DA CONFIDEN- CIALIDADE

9.2 Para fins do presente contrato, entende-se por informação confidencial:

A) Qualquer informação relacionada ao negócio e operações do(a) **EMPREGADOR(A)** que não sejam públicas;

B) Informações contidas em pesquisas, desenhos, designs, propostas, projetos, planos de negócio, venda ou marketing, informações financeiras, custos, dados de precificação, parceiros de negócios, informações de fornecedores e clientes, segredos industriais, propriedade intelectual, especificações, expertises, técnicas, invenções e todos os métodos, conceitos ou ideias relacionadas ao negócio do(a) empregador(a).

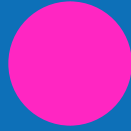
9.3 É vedado ao(à) **EMPREGADO(A)** repassar a terceiros, sejam particulares ou pessoas jurídicas, quaisquer destas informações, exceto quando expressamente autorizado pelo(a) empregador(a).

9.4 A confidencialidade dessas informações independente de aviso prévio do(a) empregador(a), devendo o(a) **EMPREGADO(A)** considerar toda e qualquer informação relacionada ao negócio do(a) empregador(a) como confidencial.

9.5 Ressalta-se que o dever de confidencialidade permanece mesmo após o término deste contrato de trabalho.

9.6 A violação da obrigação de confidencialidade pode causar a rescisão imediata deste contrato por justa causa, conforme o [artigo 482, alínea G da CLT](#).

9.7 Em caso de violação desta cláusula o(a) **EMPREGADO(A)**, **[poderá ser responsabilizado pelo pagamento das quantias equivalentes ao dano causado ou estará sujeito ao pagamento de multa no valor de [Valor] a ser devidamente atualizada e corrigidas no momento de sua aplicação]** e, ainda, estará sujeito a eventuais penalidades civis e criminais aplicáveis.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

CLÁUSULA 10ª. DOS DIREITOS AUTORAIS E DA PROPRIEDADE INTELECTUAL

10.1 O(A) EMPREGADO(A) declara estar ciente de que todo e qualquer direito advindo ou relacionado ao trabalho por ele(a) desempenhado, direta ou indiretamente, com os serviços prestados em decorrência do presente contrato, pertencerão exclusivamente ao(a) empregador(a), nos termos da legislação vigente.

10.2 Nesse ponto, também é objeto do presente contrato a cessão e transferência em favor do(a) empregador(a), expressamente, na integralidade, a título universal e gratuito, em caráter irrevogável e irrevogável, para fins de utilização a qualquer tempo, para fins de utilização econômica ou não, no Brasil e/ou no Exterior, de todos os direitos patrimoniais de autoria sobre documentos de modo geral referente às Obras que já tenham sido ou ainda sejam criadas pelo(a) **EMPREGADO(A)** no âmbito da relação de trabalho com o(a) empregador(a), abrangendo tal cessão a criação, aperfeiçoamento, redação, revisão, edição, tradução, adaptação e toda e qualquer atividade que enseje proteção de direito de autor com relação às referidas Obras, que decorra, direta ou indiretamente, das atividades exercidas pelo(a) **EMPREGADO(A)** em razão da relação mantida com **EMPREGADOR(A)**.

10.3 O disposto na Cláusula acima tem validade por todo o tempo em que a Obra estiver protegida por direitos autorais.

CLÁUSULA 11ª. DA RESCISÃO

11.1 Na hipótese de rescisão contratual, independentemente da parte que lhe der causa, deverá o(a) empregador(a) devolver ao(à) **EMPREGADO(A)** todos os documentos – impressos ou em qualquer outro meio físico – que se encontrem em seu poder no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento da comunicação formal da rescisão ou da submissão do pedido de demissão.

11.2 As partes podem romper o presente contrato unilateralmente, sem justa causa, desde que pagas as parcelas legalmente devidas.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual de Trabalho Intermitente

11.3 Em se tratando de contratos de menos de 12 (doze) meses de duração, o(a) **EMPREGADO(A)** será indenizado no valor equivalente a 8 (oito) dias de trabalho.

11.4 Em se tratando de contratos de mais de 12 (doze) meses de duração, o(a) **EMPREGADO(A)** será indenizado no valor equivalente a 30 (trinta) dias de trabalho e será ainda acrescido de 3 (três) dias por anos de serviço prestado para o(a) empregador(a), até o máximo de 60 (sessenta) dias podendo perfazer um total de 90 (noventa) dias.

11.5 Em havendo uma das hipóteses do [artigo 483 da CLT](#), este contrato poderá ser rescindido, podendo, ainda o(a) **EMPREGADO(A)** demandar indenização pelos prejuízos provocados.

11.6 Caso se verifique a ocorrência de uma das hipóteses de violação previstas no [artigo 482 da CLT](#), o(a) empregador(a) poderá rescindir este contrato por justa causa.

CLÁUSULA 12ª. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

12.1 Este contrato é o único instrumento que regula todas as obrigações e direitos das partes contratantes. Eventuais inclusões, exclusões ou alterações de direitos e deveres aqui previstos serão consignadas por meio de aditivo contratual, firmado entre as partes por escrito.

12.2 As partes elegem o foro de [\[Cidade\]](#), com renúncia expressa a qualquer outra que tenham ou venham a ter, para dirimir as dúvidas e/ou omissões por ventura existentes no presente contrato.

E, por estarem assim, justas e contratadas, **EMPREGADOR(A)** E **EMPREGADO(A)** assinam o presente instrumento em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo qualificadas, para que produza todos os efeitos de direito.



➤ Anexo Iii - Contrato Individual
de Trabalho Intermitente

[Local, data, mês e ano vigentes]

➤ Assinatura representante
legal da OSC

EMPREGADOR(A)
Nome do(a) representante
legal:
Cargo:

* Caso haja mais de um(a)
representante legal, é
necessário número de
assinaturas mínimas exigidas
no Estatuto Social.

➤ Assinatura do(a) empregado(a)

EMPREGADO(A)
Nome do(a) empregado(a):
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

orientação jurídica.

Anexo IV - Contrato Individual
de Jovem Aprendiz





➤ Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

[CONTRATO INDIVIDUAL DE JOVEM APRENDIZ]

[Nome da entidade], inscrita no CNPJ/MF sob o nº [CNPJ], situada na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], neste ato representada por seu(sua) [cargo], [Nome do(a) representante legal], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante chamada de EMPREGADOR(A).

[Nome do(a) empregado(a)], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob nº [CPF], nascido(a) em [Dia/Mês/Ano] residente e domiciliado(a) na Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], neste ato representado pelo meu representante legal [Nome do representante legal do jovem aprendiz menor de idade], [Nacionalidade], [Estado Civil], [Profissão], portador(a) da Cédula de Identidade RG nº [RG], e inscrito(a) no CPF/MF sob o nº [CPF], residente e domiciliado(a) a Rua [Endereço], [CEP], [Cidade], [Estado], doravante denominado EMPREGADO(A).

resolvem, de livre e espontânea vontade, firmar o presente **CONTRATO DE APRENDIZAGEM**, que será regido pela legislação trabalhistas e pelas seguintes cláusulas e condições.

CLÁUSULA 1ª. DO OBJETO

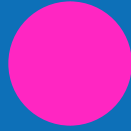
1.1 O objeto do presente contrato é a prestação de serviços pelo(a) EMPREGADO(A) ao(a) empregador(a) na condição de jovem aprendiz.

CLÁUSULA 2ª. DA FUNÇÃO

2.1 O(A) EMPREGADOR(A) admite o(a) EMPREGADO(A) supra citado aos serviços, obrigando-se a submetê-lo(a) a aprendizagem para a formação profissional metódica da função de [Função].

CLÁUSULA 3ª. DA REMUNERAÇÃO

3.1 Pelo trabalho descrito na Cláusula Segunda, o(a) empregador(a) pagará ao(à) EMPREGADO(A), [Periodicidade: semanalmente, quinzenalmente, mensalmente], o valor de R\$ [Número em reais] [Número escrito]; a título de salário, a ser abatido pelos descontos legais e pelos adiantamentos eventualmente concedidos.



➤ Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

CLÁUSULA 3ª. DA REMUNERAÇÃO

3.2 O pagamento deverá ser realizado em [Forma: espécie, em cheque, depositado em conta corrente de titularidade do(a) EMPREGADO(A)], até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido até o 5º dia útil de cada mês. [No caso de depósito, indicar Banco, Agência e Conta Corrente.]

3.3 O(A) EMPREGADO(A) fará jus ao recebimento de benefícios em conformidade com o instrumento coletivo aplicável e com o regulamento interno do(a) empregador(a).

3.4 Na assinatura do presente contrato, o(a) EMPREGADO(A) informará ao(a) empregador(a) sobre a sua necessidade ao benefício de vale-transporte, solicitando-o por escrito. Na necessidade de cancelamento ou modificação do benefício, a comunicação com o(a) EMPREGADO(A) sempre deverá ser por escrito.

* [No caso em que a OSC paga vale-alimentação, incluir:]

3.5 O(A) EMPREGADOR(A) receberá vale-alimentação com valor diário de R\$ [Número em reais] [Número].

3.5 Os benefícios concedidos não integram a remuneração do(a) EMPREGADO(A), nos termos do artigo 458, § 2º da CLT, ou cuja previsão em instrumento coletivo ou no regulamento interno da OSC.

3.6 Além dos demais direitos trabalhistas garantidos em lei, o(a) EMPREGADO(A) fará jus aos adicionais referentes à sua categoria e às especificidades de sua prestação laboral, se for o caso.

CLÁUSULA 4ª. DA JORNADA DE TRABALHO

4.1 A jornada semanal de trabalho totalizará [Número] [Número escrito] horas, que serão distribuídas da seguinte maneira: [Especificar dias da semana e horas de trabalho diários].

* Obs.: [máximo de 6 (seis) horas diárias. Ficando vedada a prorrogação e compensação de jornada, o limite só pode ser de 8 (oito) horas diárias para os aprendizes já formados no ensino fundamental, mas deve ser computadas horas destinadas à aprendizagem teórica (artigo 432 da CLT).]



➤ Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

4.2 O(A) EMPREGADO(A) deverá ter pelo menos 24 (vinte e quatro) horas consecutivas semanais de repouso preferencialmente aos domingos, além dos feriados civis e religiosos conforme o [artigo 67 da CLT](#).

4.3 O(A) EMPREGADO(A) terá pelo menos 1 (uma) hora de intervalo para repouso e alimentação.

CLÁUSULA 5ª. DO LOCAL DE TRABALHO

5.1 O(A) EMPREGADO(A) desempenhará sua função, já estabelecida no presente contrato, ao(a) empregador(a), no seguinte endereço [\[Local onde será feita a prestação de serviço\]](#).

CLÁUSULA 6ª. DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES

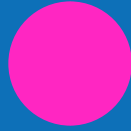
6.1 São obrigações do(a) **EMPREGADOR(A)**

A) O(A) EMPREGADOR(A) deverá pagar ao(à) **EMPREGADO(A)** os valores previstos na [Cláusula Terceira](#), dentro do prazo e da forma previamente indicada, a título salarial.

B) O(A) EMPREGADOR(A) deverá fornecer todas as condições para que o(a) **EMPREGADO(A)** labore em ambiente de trabalho seguro, com boas condições sanitárias e com infraestrutura adequada à execução das atividades pelo(a) **EMPREGADO(A)**.

C) O(A) EMPREGADOR(A), no ato de celebração deste contrato, deverá cientificar o(a) **EMPREGADO(A)** de todas as regras de conduta estabelecidas e políticas internas, devendo entregar uma cópia do regulamento interno, caso exista.

D) O(A) EMPREGADOR(A), se compromete a assegurar o(a) **EMPREGADO(A)** em programa de aprendizagem ou formação técnico profissional.



Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

6.2 São obrigações do(a) EMPREGADO(A):

A) O(A) EMPREGADOR(A) se compromete a executar as funções do objeto do presente contrato, conforme as exigências, diretrizes e padrões exigidos pelo(a) empregador(a), bem como realizá-las com empenho para o melhor desenvolvimento do trabalho, preservando a qualidade e os prazos pactuados.

B) O(A) EMPREGADOR(A) se compromete a prestar ao(a) empregador(a) as informações necessárias sobre o andamento das atividades desenvolvidas.

C) O(A) EMPREGADOR(A), deverá manter durante toda vigência deste contrato, comportamento compatível com as normas de disciplina, da ética profissional e de segurança estabelecidas pela legislação brasileira e pelas normas internas do(a) **EMPREGADOR(A)**, declarando estar ciente dos seus termos e condições.

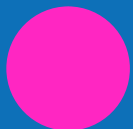
D) O(A) EMPREGADOR(A), se compromete a utilizar adequadamente os equipamentos e materiais fornecidos pelo(a) empregador(a), os quais devem ser utilizados apenas para fins profissionais contratados, podendo o(a) empregador(a) realizar vistorias periódicas nos equipamentos fornecidos, desde a verificação de e-mails corporativos até a delimitação do recebimento e envio de arquivos.

E) O(A) EMPREGADOR(A), assume estar ciente de que todos os códigos e senhas fornecidos pelo(a) empregador(a) para utilização de equipamentos são estritamente confidenciais, devendo tomar todas as cautelas na sua guarda.

D) O(A) EMPREGADOR(A), se compromete a estar matriculado e frequentar escola [ensino fundamental, médio ou técnico-profissional].

CLÁUSULA 7ª.
DO PRAZO DO
CONTRATO DE
TRABALHO

7.1 O presente contrato é válido pelo prazo máximo de 2 (dois) anos, conforme [artigo 428 da CLT](#).



➤ Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

CLÁUSULA 8ª. DA CONFIDEN- CIALIDADE

8.1 O (A) EMPREGADO(A) deverá manter em sigilo, durante a vigência do presente termo e mesmo após sua extinção, qualquer informação confidencial relativa aos negócios, políticas, segredos comerciais, organização, criação e outras informações relativas ao(a) empregador(a), seus clientes, fornecedores, representantes ou demais empregados.

8.2 Para fins do presente contrato, entende-se por informação confidencial:

A) qualquer informação relacionada ao negócio e operações do(a) **EMPREGADOR(A)** que não sejam públicas;

B) informações contidas em pesquisas, desenhos, designs, propostas, projetos, planos de negócio, venda ou marketing, informações financeiras, custos, dados de precificação, parceiros de negócios, informações de fornecedores e clientes, segredos industriais, propriedade intelectual, especificações, expertises, técnicas, invenções e todos os métodos, conceitos ou ideias relacionadas ao negócio do(a) empregador(a).

8.3 É vedado ao(à) **EMPREGADO(A)** repassar a terceiros, sejam particulares ou pessoas jurídicas, quaisquer destas informações, exceto quando expressamente autorizado pelo(a) empregador(a).

8.4 A confidencialidade dessas informações independente de aviso prévio do(a) empregador(a), devendo o(a) **EMPREGADO(A)** considerar toda e qualquer informação relacionada ao negócio do(a) empregador(a) como confidencial.

8.5 Ressalta-se que o dever de confidencialidade permanece mesmo após o término deste contrato de trabalho.



➤ Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

CLÁUSULA 9º. DOS DIREITOS AUTORAIS E DA PROPRIEDADE INTELLECTUAL

9.1 O(A) EMPREGADO(A) declara estar ciente de que todo e qualquer direito advindo ou relacionado ao trabalho por ele(a) desempenhado, direta ou indiretamente, com os serviços prestados em decorrência do presente contrato, pertencerão exclusivamente ao(a) empregador(a), nos termos da legislação vigente.

9.2 Nesse ponto, também é objeto do presente contrato a cessão e transferência em favor do(a) empregador(a), expressamente, na integralidade, a título universal e gratuito, em caráter irrevogável e irrevogável, para fins de utilização a qualquer tempo, para fins de utilização econômica ou não, no Brasil e/ou no Exterior, de todos os direitos patrimoniais de autor sobre documentos de modo geral referente às Obras que já tenham sido ou ainda sejam criadas pelo(a) **EMPREGADO(A)** no âmbito da relação de trabalho com o(a) empregador(a), abrangendo tal cessão a criação, aperfeiçoamento, redação, revisão, edição, tradução, adaptação e toda e qualquer atividade que enseje proteção de direito de autor com relação às referidas Obras, que decorra, direta ou indiretamente, das atividades exercidas pelo(a) **EMPREGADO(A)** em razão da relação mantida com **EMPREGADOR(A)**.

9.3 O disposto na Cláusula acima tem validade por todo o tempo em que a Obra estiver protegida por direitos autorais.

CLÁUSULA 10º. DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS

10.1 Este contrato é o único instrumento que regula todas as obrigações e direitos das partes contratantes. Eventuais inclusões, exclusões ou alterações de direitos e deveres aqui previstos serão consignadas por meio de aditivo contratual, firmado entre as partes por escrito.

10.2 As partes elegem o foro de **[Cidade]**, com renúncia expressa a qualquer outra que tenham ou venham a ter, para dirimir as dúvidas e/ou omissões por ventura existentes no presente contrato.

E, por estarem assim, justas e contratadas, **EMPREGADOR(A)** E **EMPREGADO(A)** assinam o presente instrumento em 2 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo qualificadas, para que produza todos os efeitos de direito.



➤ Anexo IV - Contrato Individual de Jovem Aprendiz

[Local, data, mês e ano vigentes]

➤ Assinatura representante legal da OSC

EMPREGADOR(A)
Nome do(a) representante legal:
Cargo:

* Caso haja mais de um(a) representante legal, é necessário número de assinaturas mínimas exigidas no Estatuto Social.

➤ Assinatura do(a) empregado(a)

EMPREGADO(A)
Nome do(a) empregado(a):
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

➤ Assinatura Testemunha 1

TESTEMUNHA
Nome do(a) testemunha:
RG:

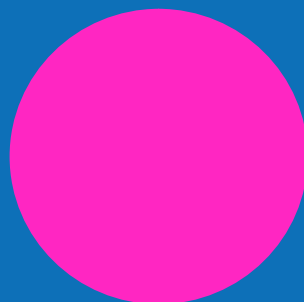
cadernos Abong

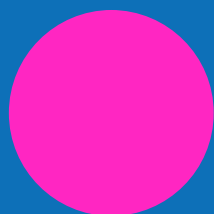
Vínculos de Trabalho Não Remunerado
nas Organizações da Sociedade Civil,
**Helena Duarte, Henrique B. Frota
& Mauri Cruz. (1)**

Engajamento Político e Constituição
das Organizações da Sociedade Civil,
**Helena Duarte, Henrique B. Frota
& Mauri Cruz. (2)**

Vínculos de Trabalho Remunerado
nas Organizações da Sociedade Civil.
Parte 1 - Relações de Emprego (CLT),
**Helena Duarte, Henrique B. Frota
& Mauri Cruz. (3)**

Vínculos de Trabalho Remunerado
nas Organizações da Sociedade Civil.
Parte 2 - Outras Relações de Trabalho,
**Helena Duarte, Henrique B. Frota
& Mauri Cruz. (4)**






Abong

InstitutoPólis

Brot
für die Welt

 FORD
FOUNDATION


USIDEIAS
Editora

Equipe **Abong**

Coordenação Institucional

Franklin Félix

Gestão Administrativo-Financeira

Adriana Torreão

Wanderson Borges

Formação

Alessandra Almeida

Comunicação

Danilo Feno

Patrícia França

Projetos

Pedro Bocca

Raquel Catalani

Articulação

Jhonatan Souto

Jurídico

Helena Duarte

Diretoria **Executiva**

Gestão 2019/2022

Athayde José da Motta Filho

IBASE – Instituto Brasileiro de Análises
Sociais e Econômicas (RJ)

Débora Rodrigues da Silva

Associação Vida Brasil (BA)

Eleutéria Amora da Silva

CAMTRA - Casa da Mulher Trabalhadora (RJ)

Elisety Veiga Maia

Sociedade Paraense

De Direitos Humanos (PA)

Evanildo Barbosa da Silva

FASE Nacional (RJ)

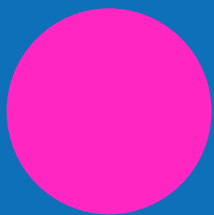
Iara Pietricovsky de Oliveira

INESC - Instituto de Estudos

Socioeconômicos (DF)

Mauri Cruz

IDhES - Instituto de Direitos Humanos,
Econômicos e Sociais (RS)



Representantes **Estaduais**

ACRE

Maria Jocicleide Lima de Aguiar | RAMH

– Rede Acreana de Mulheres e Homens

BAHIA E SERGIPE

Camila Veiga de Oliveira | ELO

– Ligação e Organização (BA)

Érika Francisca de Souza | ODARA

– Instituto da Mulher Negra (BA)

Alex Federle do Nascimento | CDJBC

– Centro de Assessoria e Serviço aos/às Trabalhadores/as da Terra Dom José Brandão de Castro (SE)

CEARÁ

Rogério da Costa da Silva | CDVHS

– Centro de Defesa da Vida Herbert de Souza

Cristiane Faustino da Silva

| Instituto Terramar

PARÁ

Aldalice Moura da Cruz Otterloo | UNIPOP

– Instituto Universidade Popular

Maria Lindalva Melo dos Santos | MMCC

– Movimento de Mulheres do Campo e da Cidade do Estado

PARANÁ

Cristiane Katzer | ASSESOAR

– Associação de Estudos, Orientação e Assistência Rural

PERNAMBUCO

Alexsandra Maria da Silva | SERTA

– Serviço de Tecnologia Alternativa

Carlos Magno de Medeiros Morais

| Centro de Desenvolvimento Agroecológico Sabiá

Sandro Cipriano Pereira | SERTA

– Serviço de Tecnologia Alternativa (in memorian)

RIO DE JANEIRO

Carla de Carvalho Almeida da Silva | CDDH

– Centro de Defesa dos Direitos Humanos de Petrópolis – Grupo Ação, Justiça e Paz

Diestéfano Sant’anna de Lima

| Casa de Cultura Baixada Fluminense

RIO GRANDE DO SUL

Cibele Kuss | FLD

– Fundação Luterana de Diaconia

Daniela Oliveira Tolfo | CAMP

– Centro de Assessoria Multiprofissional

Jorge Alfredo Gimenez Peralta | CEAP

– Centro de Educação e Assessoramento Popular

SÃO PAULO

Alexandre Isaac | CENPEC

– Centro de Pesquisas em Educação e Cultura e Ação Comunitária

Juliane Cintra De Oliveira | Ação Educativa

Luanda Mayra Chaves Teixeira | CEERT

– Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades

TOCANTINS

Maria Vanir Ilídio | CDHP

– Centro de Direitos Humanos de Palmas

Carleiz Pereira de Souza | COMSAÚDE


– Comunidade de Saúde Desenvolvimento e Educação



ISBN: 978-65-00-17041-2



9 786500 170412

cadernos 
Abong



@associação.abong
@abong_osc
www.abong.org.br