



**Organização Social de Saúde Casa de Isabel**  
**CENTRO DE SERVIÇO APOIO TÉCNICO**

**Anexo B**

**Relatório de Consultoria**



---

**RELATÓRIO DE ASSESSORIA JURÍDICA PRESTADA À EQUIPE DE APOIO DA 1ª  
DELEGACIA PARA DEFICIENTES DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Na data de 18/09/2014 foi realizada a primeira visita para conhecer as dependências da Delegacia, bem como as salas de apoio aos usuários onde a equipe realiza seus trabalhos.

Na data de 27/10/2014 em segunda visita à Delegacia, ocorreu a apresentação desta advogada à equipe de apoio formada pelos funcionários contratados pela Organização CASA DE ISABEL, bem como às delegadas responsáveis, sendo, agendada pela gerente Rosália, nova data para reunião com a equipe de apoio.

Nesta ocasião foi especificado pela gerente Rosália, a quantidade de funcionários que compõem a equipe de apoio, bem como as suas jornadas de trabalho.

Durante a visita também foi explicado pela gerente aos funcionários que poderiam realizar as consultas sobre suas dúvidas acerca do contrato de trabalho celebrado e demais que tiverem, o que foi muito bem recebido pelos mesmos.

Na data de 18/11/2014 houve a reunião com a equipe, estando presentes os funcionários: CARLOS, ADRIANA, NATALIA, ROSALIA, EDILEIA, MARAISA, ALESSANDRA, GISLAINE, CAROLINE, FERNANDO, LINETE e JENIFFER.

Os funcionários iniciaram suas perguntas, acerca de dúvidas trabalhistas, o que foi respondido por esta advogada, tratando sobre:

**LICENÇA MATERNIDADE**

Art. 392 da C.L.T. A empregada gestante tem direito à **licença-maternidade** de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

**FÉRIAS**

**Artigo 129** da C.L.T.- Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

**13º SALÁRIO**

---



Conhecida como décimo terceiro salário, a gratificação de Natal foi instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13/07/1962, e garante que o trabalhador receba o correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado. Ou seja, consiste no pagamento de um salário extra ao trabalhador no final de cada ano.

Tem direito à gratificação todo trabalhador com carteira assinada, sejam trabalhadores domésticos, rurais, urbanos ou avulsos. A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. Também recebem a gratificação os aposentados e pensionistas do INSS.

Os pagamentos do décimo terceiro, segundo a lei, devem ser feitos em duas parcelas: a primeira pode ser paga a qualquer momento do ano até o dia 30 de novembro; a segunda, até o dia 20 de dezembro.

### **ATRASOS NA CHEGADA AO SERVIÇO. TOLERÂNCIA.**

A CLT prevê uma tolerância de cinco a dez minutos para atrasos do empregado e chegada ao serviço, mas isso não deve ser exercido habitualmente.

**Art. 58** – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

**§ 1º** – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

**§ 2º** – O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

### **FALTAS**

**Art. 473** da C.L.T. - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

A legislação trabalhista admite determinadas situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário.



---

As dispensas legais são contadas em dias de trabalho, dias úteis para o empregado.

### **BANCO DE HORAS**

O chamado banco de horas é uma possibilidade admissível de compensação de horas, vigente a partir da Lei 9.601/1998. Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, mas que exige autorização por convenção ou acordo coletivo, possibilitando à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços.

### **ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Compensação de horas de trabalho corresponde em crescer a jornada de determinados dias em função de outro suprimido, sem que essas horas configurem como horas extras.

### **ATESTADO MÉDICO**

Qual o tempo de entrega do atestado médico?

No Direito Privado não há regulamentação específica para o tema. Dessa forma torna-se imperativo (para a preservação dos interesses do empregado e do empregador) que o próprio contrato de trabalho, ou a ordem de serviço sugira um prazo, comumente 48 hs.

### **SAIR DO TRABALHO SEM RETORNO**

A empresa tem o poder de direção, ou seja, o poder de organizar suas atividades quando bem entender, como também controlar e disciplinar o trabalho. Assim, a empresa possui a faculdade de aplicar penalidades aos funcionários que não cumprirem com suas obrigações que lhe foram apresentadas no início do contrato de trabalho, e no seu decorrer, visando manter a ordem e a disciplina no local de trabalho.

### **ADVERTÊNCIA:**

Advertência significa avisar e repreender. Assim, se tratando de aviso, tem por finalidade chamar a atenção do funcionário, a fim que se cumpra uma exigência, ou, repreendê-lo por uma falta injustificada que o funcionário cometeu.

---



---

### **SUSPENSÃO DISCIPLINAR:**

Suspensão disciplinar, é a medida imposta ao funcionário, pelo não cumprimento do dever que lhe foi imposto, ou, pela reincidência de algum ato faltoso que o empregado já cometeu.

O empregado, poderá ser suspenso por 01, 03, 05, 10 ou 30 dias, conforme o ato faltoso que cometeu. A Suspensão disciplinar, traz a perda dos dias não trabalhados pelo funcionário, como também, na contagem do tempo de serviço, de férias e do 13º Salário.

### **RECUSA DO FUNCIONÁRIO A ASSINAR A PENALIDADE:**

Se por qualquer motivo, o empregado se recusar-se a assinar tanto a Advertência como a Carta de Suspensão, a empresa com o seu respectivo representante, deverá escolher duas testemunhas para ter ciência da aplicação da advertência ou da suspensão que está sendo aplicada para o funcionário. Depois que as testemunhas tiverem ciência do fato, as mesmas assinarão no rodapé da página da comunicação.

Se no caso o empregado agredir o representante da empresa, ele ficará sujeito a dispensa do trabalho por justa causa de imediato.

### **VALE ALIMENTAÇÃO**

A alimentação, diferentemente do vale-transporte, não é uma obrigação legal imposta ao empregador, ou seja, não há lei que estabeleça que o empregador deva fornecer refeição ao empregado.

Não obstante, o art. 458 da CLT dispõe que a alimentação fornecida pelo empregador ao empregado, está compreendida no salário.

Toda a equipe elaborou questionamentos acerca dos assuntos acima. Sanadas todas as dúvidas da equipe, foi encerrada a reunião.

  
DINORÁ SANCHES BONILHA – Adv<sup>ª</sup>  
OAB/SP 205.193

---