

LICITAÇÃO E CONTRATOS

O **Governo do Estado DE Minas Gerais**, tendo em vista o disposto na Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021 – Nova Lei de Licitações, publicou o **DECRETO Nº 48.723, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2023**, dispondo sobre a licitação pelos critérios de julgamento de menor preço e maior desconto, na forma eletrônica, para a contratação de bens, serviços e obras, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo.

TRABALHISTA**ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR – Cláusula Décima Quinta da CCT 2023/2024**

A alimentação fornecida ao trabalhador **não tem natureza salarial**, ou seja, está isenta de encargos sobre o valor do benefício (INSS e FGTS).

Por outro lado, a o fornecimento de cesta básica, ticket ou similar fornecida como Prêmio Assiduidade deverá ser tributada para fins de INSS, FGTS e IRRF, pois tem natureza salarial.

Ressalte-se que, nos termos o Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, a alimentação não pode ser utilizada como forma de premiação ou punição.

Ou seja, **é vedado** à pessoa jurídica beneficiária:

- a) **Suspender, reduzir ou suprimir o benefício do PAT a título de punição ao trabalhador. A título de exemplo, por falta injustificada ao trabalho;**
- b) **Utilizar o PAT, sob qualquer forma, como premiação – ex: prêmio assiduidade;**
- c) Operacionalizar o PAT como participação do trabalhador superior a 20% do custo da refeição; e
- d) Exigir ou receber, das entidades de alimentação coletiva, qualquer tipo de deságio ou imposição de descontos sobre o valor contratado, prazos de repasse que descaracterizem a natureza pré-paga dos valores a serem disponibilizados aos trabalhadores, ou outras verbas e benefícios diretos ou indiretos de qualquer natureza não vinculados diretamente à promoção de saúde e segurança alimentar do trabalhador.

Finalmente, cumpre esclarecer que a empresa pode fornecer uma cesta básica a título de prêmio assiduidade, desde que forneça alimentação para todos os trabalhadores (observar o disposto na cláusula décima quinta da CCT). A alimentação não tem natureza salarial. Por outro lado, o prêmio assiduidade, sim, e deve ser tributado.

RESCISÃO ANTECIPADA DO CONTRATO A PRAZO DETERMINADO – INDENIZAÇÃO

Caso o empregador manifeste interesse em rescindir antecipadamente o contrato de experiência, deverá, além de realizar o pagamento das verbas rescisórias (saldo de salário; 13º salário proporcional; férias proporcionais, acrescidas do terço constitucional; FGTS + multa de 40%), indenizar o empregado no valor da metade da remuneração devida até o fim do contrato de experiência. É o que dispõe o art. [479](#), da [CLT](#).

Por outro lado, estando diante de um pedido de demissão por iniciativa do empregado, e tratando-se de contrato por termo estipulado, o empregador somente poderá descontar a multa, caso consiga comprovar o prejuízo sofrido em decorrência do referido desligamento. Contudo, a indenização não poderá exceder àquela que o empregado teria direito em idênticas condições, nos termos do art. [480](#), [§ 1º](#), da [CLT](#), ou seja, o valor da indenização não pode ser superior à metade do que o empregado ainda teria a receber da empresa, se fosse cumprir o contrato.

É importante destacar que a obrigação de indenizar não será de forma imediata, pois é exigido prova do efetivo prejuízo causado ao empregador, senão vejamos:

RECURSO ORDINÁRIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. RUPTURA CONTRATUAL ANTECIPADA. INICIATIVA DO EMPREGADO. AUSÊNCIA DE PREJUÍZOS. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. Nos contratos por prazo determinado, havendo rescisão antecipada por iniciativa do empregado, o direito do empregador à indenização prevista no art. [480](#) da [CLT](#), não se dá de forma automática, visto que depende da existência nos autos de prova da ocorrência efetiva de prejuízo. Assim, como na hipótese dos autos inexistente prova do alegado prejuízo, mas apenas meras alegações, não remanesce qualquer obrigação por parte do reclamante no tocante a eventual reparação. (TRT1 - RO 00008414420145010521, Órgão Julgador: Décima Turma, Publicação: 20/09/2016, Julgamento: 27 de Julho de 2016, Relator: Leonardo Dias Borges)

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. DESCONTO DO ART. 480 DA CLT

*Quando a iniciativa do encerramento do contrato por prazo por tempo determinado parte do empregado, na dicção do artigo 480 da CLT, o eventual dano do empregador deve ser demonstrado como condição imprescindível para legitimar o desconto da indenização prevista. Hipótese em que não houve por parte da reclamada comprovação da ocorrência de prejuízos pela rescisão antecipada do contrato. Recurso ordinário do reclamante provido, no aspecto. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020092-90.2014.5.04.0771 RO, em 27/04/2015, Desembargadora Lucia Ehrenbrink). **RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. DESCONTO REALIZADO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** Hipótese em que não restou demonstrado qualquer prejuízo sofrido pela empresa em razão da saída da reclamante, tornando ilícito o desconto de que trata o art. 480 da CLT. Recurso desprovido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021652-49.2014.5.04.0001 ROPS, em 08/09/2015, Desembargadora Berenice Messias Correa)*

Ou seja, quando a iniciativa é do empregador, a indenização é fixada. Quando é do empregado, apenas o limite é estabelecido, o que impõe a necessidade de quantificar os prejuízos, cabendo ao empregador provar a perda sofrida com a ruptura contratual antecipada pelo obreiro. Não possuindo prova do prejuízo sofrido, o melhor é não descontar a multa, e evitar possível cobrança judicial posterior, o que certamente causará maior dano ao empregador.

FÉRIAS COLETIVAS – PERGUNTAS FREQUENTES

Com a proximidade do final de ano, época na qual muitas empresas concedem férias coletiva, algumas perguntas são recorrentes. Vejamos as questões mais frequentes.

- **A empresa que der férias coletivas deverá fazê-lo para todos os seus empregados?**

Não. São férias coletivas as concedidas, de forma simultânea, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados ou não os respectivos períodos aquisitivos.

- **O empregado com menos de 12 meses de contrato de trabalho pode ser colocado em férias coletivas?**

Sim. Porém, ao retorno das férias coletivas, haverá o início de novo período aquisitivo. Esses empregados por ocasião das férias coletivas concedidas pelo empregador, gozam férias proporcionais relativas ao período de vigência dos respectivos contratos individuais de trabalho, calculadas na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias, de 30, 24, 18 ou 12 dias, conforme a quantidade de faltas injustificadas no curso do período aquisitivo, remuneradas com 1/3 a mais que o salário normal.

Caso as condições de trabalho não permitam o retorno antecipado do empregado ao serviço em relação aos demais, o período de gozo das férias coletivas excedente ao direito adquirido será considerado licença remunerada.

- **E quanto aos empregados com mais de 12 meses no trabalho?**

Para estes trabalhadores a data do período aquisitivo permanece inalterada.

Ou seja, se o período aquisitivo estiver:

- incompleto – equivale ao adiantamento das férias individuais;
- completo – desconto das férias vencidas.

- **Qual é o número mínimo de dias das férias coletivas?**

Nos termos do disposto no artigo 139, § 1º da CLT, as férias coletivas poderão ser gozadas em 2 períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos

- **Quais são os procedimentos necessários?**

- Comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias;
- Precisar, na comunicação, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida;
- Enviar, no prazo de 15 dias, cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional (sindicato dos trabalhadores);
- Providenciar a comunicação aos empregados sobre a adoção do regime e o período das férias coletivas.

DECRETO REGULAMENTA LEI DA IGUALDADE SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

Publicado em edição extra do Diário Oficial da União (DOU) do dia 23/11, o Decreto nº 11.795/2023 regulamenta a Lei nº 14.611.

O decreto trata da transparência e igualdade salarial, além de critérios remuneratórios entre mulheres e homens que exercem trabalho de igual valor ou atuam na mesma função. As medidas se aplicam às empresas com 100 ou mais empregados e que tenham sede, filial ou representação no Brasil.

- PARCEIROS INSTITUCIONAIS -

GIGANTE EM CADA DETALHE

O mercado de infraestrutura exige competência e seriedade dos fornecedores de produtos. Por isso, a FCK reuniu o que há de melhor para oferecer aos clientes produtos com qualidade e atendimento diferenciado.



DIFERENCIAIS FCK:

- Ⓞ Equipes altamente preparadas
- Ⓞ Gestão competente
- Ⓞ Equipamentos de ponta
- Ⓞ Laboratório próprio
- Ⓞ Processos competitivos e inovadores
- Ⓞ Parque industrial com capacidade produtiva de 850 m³ de concreto por dia



FCK
PREMOLDADOS
fck.ind.br

A segurança que você e sua empresa precisam!

FINLÂNDIA

CORRETORA DE SEGUROS

VERSÁTILIDADE & QUALIDADE

Linha Completa de Máquinas XCMG





www.triamanorte.com.br

- PUBLICIDADE -



VALE ALIMENTAÇÃO



PONTO ON LINE



GRUPOQMT
QUAESTOR E MENTIUM



audaz



Power BI



Excel

CONDIÇÕES EXCLUSIVAS PARA ASSOCIADO SICEPOT - MG

CLIQUE AQUI E SAIBA MAIS

* Representante autorizado

> ATENTA SAÚDE O CUIDADO DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO QUE A SUA EMPRESA PRECISA

Conheça o novo convênio SICEPOT MG e Atenta Saúde.




SAIBA MAIS

Serviço exclusivo para associados