

|   |   |   |   |  |   |   |   |
|---|---|---|---|--|---|---|---|
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| legislação  | consultoria   | assessoria  | informativos  | treinamento  | auditoria   | pesquisa  | qualidade   |

# Relatório Trabalhista

Nº 085

22/10/01



## 13º SALÁRIO - ANO 2001

### PARCELAS

A gratificação natalina paga-se em até duas parcelas para empregados que recebem pelo salário fixo (mensalistas, horistas, diaristas, etc.). Em até três parcelas para empregados que recebem pelo salário variável (comissionistas, tarefeiros, pecistas, etc.).

Para casos de salário misto, isto é, para empregados que recebem fixo + variável, paga-se o fixo em duas parcelas e variável em até três parcelas, porém juntas.

### PRAZOS DE PAGAMENTO

- 1ª parcela, paga-se até o dia 30/11/2001 (6ª feira);
- 2ª parcela, paga-se até o dia 20/12/2001 (5ª feira); e
- 3ª parcela, até o dia 10/01/2002 (5ª feira).

### ATRASO NO PAGAMENTO

O atraso no pagamento do 13º salário, em qualquer das parcelas, acarreta à empresa as seguintes multas:

- multa de 160 UFIR, por empregado prejudicado, dobrada no caso de reincidência (Lei nº 7.855/89, art. 3º, I);
- mais multa pela Convenção/Acordo Coletivo, caso esteja previsto.

### 13º SALÁRIO INTEGRAL E PROPORCIONAL

- INTEGRAL: para empregados admitidos desde o dia 17/01/2001, quando tenham trabalhado por mais de 14 dias em todos os meses do ano.
- PROPORCIONAL: para empregados admitidos a partir do dia 18/01/2001, a base de 1/12 avos, computando-se somente os meses trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias.

### MÊS ADQUIRIDO

Entende-se como mês adquirido, os dias trabalhados, a fração igual ou superior a 15 dias, dentro do próprio mês.

Sobre os dias trabalhados, dentro de um mesmo mês, desconta-se as faltas injustificadas, isto é, aquelas descontadas no pagamento de salários do empregado.

A título de ilustração, o empregado que no mês de admissão trabalhou 17 dias e faltou 3 dias injustificadamente, não receberá a fração de 1/12 avos de 13º salário, relativo ao mês respectivo.

### AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-DOENÇA

O empregado afastado por motivo de auxílio-doença, recebe o 13º salário proporcional, relativo aos meses trabalhado, computando-se inclusive os primeiros 15 dias pago pela empresa. Já a partir do 16º dia do afastamento, ocorre a suspensão do contrato de trabalho e desta maneira a empresa não paga o 13º salário.

Caso o afastamento prolongar-se por mais de 6 meses, a Previdência Social, neste caso, pagará o 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento, a fração de 1/12 avos sobre o total do benefício recebido pelo empregado durante o ano.

Fds.: Lei nº 4.281/63 e Orientação de Serviço SSS-501.13, de 14/10/68, em combinação com o art. 54, II, da CLPS.

Jurisprudência aplicável:

Acórdão 1.785/70, da 2ª Turma do TST:

“ Pode ser injusta a lei, porém é clara ao mandar calcular e declarar devida a gratificação apenas em relação aos meses de serviço prestado no ano correspondente. E, não só não trabalharam os empregados enquanto sob o regime de auxílio-doença, como não o poderiam desde que suspensos, “ex-lege”, nesse período, seus contratos de trabalho (art. 476, da CLT). “

## AFASTAMENTO POR AUXÍLIO-ACIDENTÁRIO

O empregado afastado por motivo de acidente do trabalho, recebe normalmente pela empresa, o 13º salário relativo aos meses trabalhados, inclusive o período relativo ao afastamento. No entanto, deve-se observar a importância do 13º salário proporcional, relativo ao período de afastamento pagas pela Previdência Social. Neste caso, a empresa deverá somente complementá-la, evitando-se assim o duplo pagamento.

Fds.: Art. 120 do Decreto nº 3.048, de 06/05/99. Para efeito de férias, vide o art. 133, IV da CLT.

Jurisprudência aplicável:

Enunciado nº 46, do TST:

“ As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de férias e cálculo da gratificação natalina. “

## AFASTAMENTO POR LICENÇA-MATERNIDADE

Com o advento da Lei nº Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, regulamentado posteriormente pelo Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99, a empregada afastada por motivo de licença-maternidade, durante os 120 dias, passou a receber o respectivo benefício diretamente pela Previdência Social, inclusive o 13º salário relativo a este período, que é paga juntamente com a última parcela paga em cada exercício. Assim, a empresa não paga o 13º salário relativo ao afastamento. Por outro lado, independentemente de estar previsto ou não em Acordo ou Convenção Coletiva, entendemos que a empresa deverá complementar a eventual diferença entre o salário percebido pela empregada em dezembro e o valor recebido pela Previdência Social.

RPS/99 (Decreto nº 3.048/99):

Art. 93. O salário-maternidade é devido à segurada da previdência social, durante 120 dias, com início 28 dias antes e término 91 dias depois do parto, podendo ser prorrogado na forma prevista no § 3º, sendo pago diretamente pelo INSS ou na forma do art. 311. (nota: nova redação dada Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99.)

§ 1º - Para a segurada empregada, inclusive a doméstica, observar-se-á, no que couber, as situações e condições previstas na legislação trabalhista relativas à proteção à maternidade.

§ 2º - Será devido o salário-maternidade à segurada especial, desde que comprove o exercício de atividade rural nos últimos 10 meses imediatamente anteriores ao requerimento do benefício, mesmo que de forma descontínua, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no parágrafo único do art. 29. (nota: nova redação dada Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99.)

§ 3º - Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais 2 semanas, mediante atestado fornecido pelo Sistema Único de Saúde ou pelo serviço médico próprio da empresa ou por ela credenciado. (nota: nova redação dada Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99.)

§ 4º - Em caso de parto antecipado ou não, a segurada tem direito aos 120 dias previstos neste artigo.

§ 5º - Em caso de aborto não criminoso, comprovado mediante atestado médico fornecido pelo Sistema Único de Saúde ou pelo serviço médico próprio da empresa ou por ela credenciado, a segurada terá direito ao salário-maternidade correspondente a 2 semanas. (nota: nova redação dada Decreto nº 3.265, de 29/11/99, DOU de 30/11/99.)

§ 6º - Será devido, juntamente com a última parcela paga em cada exercício, o abono anual - décimo terceiro salário - do salário-maternidade, proporcional ao período de duração do benefício.

## INTEGRAÇÃO DOS REFLEXOS NO 13º SALÁRIO

- **INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** São parcelas integrantes da remuneração do empregado e portanto devem ser computadas para efeito do cálculo do 13º salário. Note-se que o valor é devido em dezembro/2001 e portanto é incorreto calcular pelo sistema de média de valores.
- **ADICIONAL NOTURNO:** A Súmula do TST nº 60, determina a integração do adicional noturno no 13º salário, quando pagas com habitualidade. Se o empregado trabalhou durante o ano completo com percepção do adicional noturno, não há necessidade de se achar a média de horas, bastando acrescentar sobre o valor do 13º salário integral, o respectivo adicional.
- **HORAS EXTRAS:** A habitualidade do pagamento de horas extras integra no cálculo do 13º salário, é o entendimento da Súmula do TST nº 45:

“A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62.” Obs.: A média é achada em horas e não pelo valor pago.

- **GRATIFICAÇÃO:** A gratificação paga sobre qualquer espécie, também integra no 13º salário, quando pagas habitualmente. É o que determina a Súmula do TST nº 78:

“ A gratificação periódica contratual integra o salário pelo seu duodécimo (1/12 avos por mês), para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/62. “

- **SALÁRIO-UTILIDADE:** Quando a outra parte é paga na remuneração em utilidades, a importância descontada, integra-se no cálculo do 13º salário. O Decreto nº 91.861/85, traz a tabela de percentuais para pagamento “in natura”.

FALTAS NÃO DESCONTÁVEIS NO 13º SALÁRIO

Todas as ausências do empregado, abonadas em seu pagamento de salário, via de regra, não se computa para efeito de pagamento do 13º salário.

As faltas abonadas ou legais estão relacionadas no art. 473 da CLT e Convenção/Acordo Coletivo dos trabalhadores de cada categoria profissional ou econômica.

Além desses, não se desconta no 13º salário: os primeiros 15 dias de afastamento por auxílio-doença ou acidente do trabalho; os primeiros 90 dias de prestação do serviço militar; afastamento de 120 dias de licença-maternidade; licença-remunerada; e outros.

Obs.: O tempo de afastamento para serviço militar ou sindical, não é computado para o pagamento do 13º salário, porque há suspensão no contrato de trabalho.

DESCONTOS NO 13º SALÁRIO

- Na **1ª parcela** do 13º salário, desconta-se todos os adiantamentos efetuados por ocasião da concessão de férias do empregado. Este procedimento somente se aplica às empresas que pagaram a **metade proporcional** na ocasião da concessão de férias ao empregado. Por outro lado, as empresas que pagaram diretamente a **metade integral**, na ocasião em que foi concedido as férias, não haverá a necessidade de se fazer a referida complementação (acerto) no dia 30/11/2001, fazendo-o somente na ocasião em que se paga a 2ª parcela ao empregado, isto é, no dia 20/12/2001.
- Na **2ª parcela** desconta-se do empregado além da 1ª parcela, o INSS e IRRF.
  - **INSS:** A base de cálculo do INSS sobre o 13º salário é separado das demais remunerações pagas no mês de dezembro/2001. Portanto, o cálculo é individualizado e incidirá somente sobre o valor integral do valor do 13º salário e desconta-se na ocasião do pagamento da 2ª parcela (Art. 214, § 7º, do Decreto nº 3.048, de 06/05/99)
  - **IRRF:** A base de cálculo do IRRF sobre o 13º salário - 2ª parcela, será o próprio valor, isoladamente, permitidas as deduções legais, utilizando-se a tabela do IRRF relativo ao mês de dezembro/00. No caso de pagamento de complementação do 13º salário, posteriormente pago ao mês fixado, o imposto deverá ser recalculado sobre o valor total dessa gratificação, utilizando-se a tabela vigente no mês da quitação. Do imposto apurado, será deduzido o valor do imposto retido anteriormente (Instrução Normativa nº 127, de 30/11/92, art. 6º).

QUADRO SINÓTICO

| PARCELAS                 | PARA SALÁRIO FIXO  | PARA SALÁRIO VARIÁVEL   | PARA SALÁRIO MISTO                                 |
|--------------------------|--|---|--|
| 1ª parcela integral      | Calcular a metade do salário fixo de outubro (Decreto nº 57.155/65, art. 3º)   | Achar a média do período de janeiro a outubro e dividir por 2.                              | Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.         |
| 1a. parcela proporcional | Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de outubro e dividir por 2.                   | Achar a média do período de admissão até outubro e dividir por 2.                           | Fazer os 2 cálculos ao lado e somar os resultados. |
| 2a. parcela integral     | Tomar o salário de dezembro e subtrair o valor da 1ª parcela.  | Achar a média do período de janeiro a novembro e subtrair o valor da 1ª parcela.            | Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.         |
| 2a. parcela proporcional | Multiplicar tantos 1/12 avos por mês adquirido, do período de admissão até o mês de dezembro e subtrair o valor da 1ª parcela. | Achar a média do período de admissão até novembro e subtrair o valor da 1ª parcela.         | Fazer os 2 cálculos e somar os resultados.         |
| 3a. parcela integral     | não há.  | Achar a média do período de janeiro até dezembro e subtrair os valores da 1ª e 2ª parcelas. |  |
| 3a. parcela proporcional | não há.  | Achar a média do período da admissão até o mês de dezembro e subtrair a 1ª e 2ª parcelas.   |  |

VENDEDORES - COMISSÕES

Segundo a cláusula nº 10, do Acordo Coletivo dos Vendedores, para cálculo da média de comissões para efeito do pagamento do 13º salário, deve-se verificar a aplicação da média de 6 ou 12 meses prevalecendo o maior resultado.

INTEGRAÇÃO DA MÉDIA DE HORAS EXTRAS E OUTROS ADICIONAIS

Visando simplificar algumas operações de cálculos, apresentamos a seguir um método pouco utilizado pelo Departamento Pessoal, para obter-se a média de horas extras e outros adicionais, à serem integralizadas no 13º salário.

Como é sabido, as horas extras por exemplo, não se calcula a média pelos valores, e sim pelas horas efetivamente trabalhadas durante o período-base.

Dessa maneira, se o empregado realizou as horas extras durante o período-base, sob um único adicional, então o cálculo é muito simples, pois é só achar a média aritmética simples, isto é, soma-se as horas extras durante o período-base e divide-se pelo número de meses efetivamente trabalhadas.

Por outro lado, quando o empregado realiza horas extras sob vários adicionais (50, 80, 100, 150%, etc.) o cálculo da média, uma à uma, seria um tanto trabalhoso e irracional.

Nesse caso, utiliza-se o método de cálculo pela “Media Aritmética Ponderada - MAP”.

A Média Aritmética Ponderada permite-nos achar simultaneamente, em apenas único cálculo, o percentual de todos os adicionais, de acordo com o número de horas realizadas.

Exemplo: um determinado empregado, realizou horas extras a base de: 50, 100, 150 e Adicional Noturno de 20%.

1º PASSO:

O primeiro passo é tabular os dados do período-base.

O período-base, que servirá de base para efeito de cálculo da média, será de janeiro a dezembro ou admissão a dezembro.  
Tabulação de dados - Período janeiro a dezembro/2001:

| MÊS/ANO   | HORAS EXTRAS 50% | HORAS EXTRAS 100% | HORAS EXTRAS 150% | AD. NOTURNO 20% |
|-----------|------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| janeiro   | 7,0              | 8,0               | 2,0               | 248,0           |
| fevereiro | 12,0             | 1,0               | -                 | 192,0           |
| março     | 4,0              | -                 | -                 | 32,0            |
| abril     | -                | 8,0               | -                 | -               |
| maio      | 12,0             | -                 | -                 | -               |
| junho     | 4,0              | 7,0               | -                 | 240,0           |
| julho     | 5,0              | 7,0               | 1,0               | 248,0           |
| agosto    | 1,0              | 2,0               | -                 | 192,0           |
| setembro  | 2,0              | 1,0               | -                 | 124,0           |
| outubro   | 9,0              | 2,0               | -                 | 96,0            |
| novembro  | 1,0              | 8,0               | 2,0               | 24,0            |
| dezembro  | 4,0              | 7,0               | -                 | 96,0            |
| TOTAL     | 61,0             | 51,0              | 5,0               | 1.492,0         |

2º PASSO:

O segundo passo é obter o resultado das somas.

Multiplicando-se o total de horas pelos adicionais e somam-se os resultados, bem como de total de horas realizadas durante o período. Portanto temos:

|                |           |            |    |       |
|----------------|-----------|------------|----|-------|
| TOTAL DE HORAS | X         | ADICIONAIS | =  | TOTAL |
| 61,0           | X         | 1.50       | =  | 91,5  |
| 51,0           | X         | 2.00       | =  | 102,0 |
| 5,0            | X         | 2.50       | =  | 12,5  |
| 1.492,0        | X         | 0.20       | =  | 298,4 |
| 1.609,0        | <= TOTAIS |            | => | 504,4 |

3º PASSO:

O terceiro passo é obter o percentual único ponderado.

Toma-se o valor do somatório do resultado, dividindo-se pelo total de horas. Portanto temos:  
 $504,4 : 1.609,0 = 0.3135$  ou seja 31,35%  
Portanto, até aqui conhecemos o percentual único ponderado, dos adicionais de horas extras, bem como também do adicional noturno.  
Resta-nos saber a média de horas anuais do período-base.

4º PASSO:

O quarto passo é obter a média anual de horas.

Toma-se o total do somatório de horas e divide-se por 12 meses.  
 $1.609,0 : 12 \text{ meses} = 134,08 \text{ hs./centesimais}$

Obs.:

Via de regra, a divisão será sempre por 12 meses, mesmo nos casos proporcionais, com menos de 12 meses de casa.

Exemplo: média de 7 meses, portanto 7/12 avos sobre a média, temos portanto:

x horas : 7 meses = média de 1 mês

7/12 avos sobre a média, temos:

(média : 12 meses) x 7 = média de hora de 7/12 avos.

O “7”, primeiro dividiu e depois multiplicou. Simplificando matematicamente é nulo. Resta apenas a divisão por 12.

Daí, porque, a regra manda dividir sempre por 12 meses.

5º PASSO:

O quinto passo é obter o valor da integração no 13º salário, à ser pago ao empregado.

Como já conhecemos o respectivo adicional, em percentual, e também a média anual de horas, resta-nos multiplicar o percentual (ou o índice) do adicional sobre o salário-hora e o resultado multiplicar sobre a média anual de horas.

Digamos, à título de exemplo que, o salário-hora seja de R\$ 10,00. Temos portanto:

R\$ 10,00 x 0,3135 = R\$ 3,14  
R\$ 3,14 x 134,08 = R\$ 421,02

Portanto, R\$ 421,02 será o valor à ser integrado no 13º salário, que somado ao valor do 13º salário ficará assim:

R\$ 2.200,00 (R\$ 10,00 x 220 hs)

R\$ 421,02

R\$ 2.621,02 (valor do 13º salário à ser pago)

Como vimos, o exemplo foi destinado ao cálculo do 13º salário, porém da mesma maneira se aplica nos casos de férias (normais, indenizadas e proporcionais), DSR (base por semana), Aviso Prévio indenizado, etc., sempre obedecendo o período-base para cada uma delas, como vimos anteriormente no 1º passo.

Obs.: O presente método não se aplica quando a integração é feita com base em valores (R\$). Neste caso, aplica-se a regra da média aritmética simples.

**TRIBUTAÇÃO SOBRE 13º SALÁRIO**

**INSS:**

**Incidência da contribuição:**

A incidência ocorre quando do pagamento ou crédito da 2ª parcela, ou na rescisão de contrato de trabalho, sobre o valor bruto da remuneração do empregado, inclusive do empregado doméstico, sem a compensação dos adiantamentos pagos. Não incide contribuição sobre o 13º salário relativo ao aviso prévio indenizado (1/12 avos).

Nos casos de pagamento do 13º salário na rescisão de contrato de trabalho dezembro, o recolhimento deverá ser efetuado junto a GPS normal relativo ao mês de competência do desligamento, portanto, não sujeito ao recolhimento em GPS especial (Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95, DOU de 22/12/95, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS).

A contribuição do empregado é calculado em separado da remuneração normal, mediante aplicação das alíquotas correspondentes à faixa salarial, inclusive quando se tratar de 13o salário proporcional na rescisão do contrato de trabalho.

Nota: até a competência 07/97, a fração de 1/12 avos do 13º salário proporcional, quando pagas na rescisão de contrato de trabalho, em decorrência do Aviso Prévio indenizado (art. 487, § 1º da CLT), não tem incidência do INSS (art. 37, § 9º, h, do Decreto nº 356, de 07/12/91 e Ordem de Serviço nº 136, de 13/12/95). No período de 01/08//97 a 10/12/97, esta parcela sofreu incidência (vigência da MP 1.523-7/97 e OS nº 170, de 20/08/97). De 11/12/97 até a presente data, não há incidência (vigência da Lei nº 9.528/97).

**Preenchimento da GPS:**

- No campo 04 (mês/ano), informe a competência 13 (2 dígitos) para o mês e 4 dígitos para o ano. Exemplo: 13.2001.
- Na GPS relativa ao 13º salário não pode haver compensação ou dedução, exceto aquela decorrente do 13º salário proporcional ao salário maternidade.
- No caso de rescisão de contrato de trabalho, as contribuições devidas serão recolhidas na forma e nos prazos das contribuições sobre a folha de salários do mês, inclusive as ocorridas no mês de dezembro.

Fds.: Ordem de Serviço nº 205, de 10/03/99, DOU de 24/03/99, do INSS.

**Recolhimento:**

A contribuição relativa ao 13º salário de empregados, inclusive do empregado doméstico, deverá ser recolhida até o dia 20/12/2001 (5ª feira).

**Salários Variáveis:**

Relativamente aos empregados que recebem salário variável, o ajuste da contribuição decorrente de eventual diferença deverá ser efetuado na competência janeiro do exercício seguinte, na GPS normal da própria empresa. Neste caso, soma-se o complemento com a remuneração de janeiro.

**FGTS:**

**Incidência:**

Incide 8% sobre a base de cada uma das parcelas pagas à título de 13º salário.

**Recolhimento:**

| PARCELA | DATA DO PAGAMENTO | DATA DO RECOLHIMENTO |
|---------|-------------------|----------------------|
| 1ª      | 30/11/2001        | 07/12/2001           |
| 2ª      | 20/12/2001        | 07/01/2002           |
| 3ª      | 10/01/2002        | 07/02/2002           |

**IRRF:**

**Incidência:**

Incidirá sobre o valor do 13º salário - 2a. parcela, isoladamente, conforme critérios já mencionados.

**Recolhimento:**

O recolhimento é efetuado até o 3º dia útil da semana subsequente à de ocorrência do pagamento da 2ª parcela 13º salário.

**Preenchimento do DARF:**

O código para recolhimento é 0561.

**EMPRESAS QUE ANTECIPARAM O 13º SALÁRIO DURANTE O ANO**

A empresa que já pagou a 1ª parcela do 13º salário/2001 durante o ano e pretende pagar a 2ª parcela no mês de novembro/2001, como ficará a tributação e recolhimento do mesmo ?

Via de regra, a quitação da 2ª parcela do 13º salário somente ocorrerá no dia 20 de dezembro/2001, cujo o salário-base para efeito de cálculo será o de dezembro. Assim, qualquer pagamento efetuado até o dia 30 de novembro/00, é considerado 1ª parcela.

Mesmo que não ocorra nenhum aumento salarial, de novembro para dezembro/00, a empresa deverá elaborar a folha de pagamento relativo a 2ª parcela.

Dessa maneira, a tributação e recolhimento ficará organizada conforme a tabela abaixo:

| TRIBUTAÇÃO | FATO GERADOR   | DATA DE RECOLHIMENTO |
|------------|--|----------------------|
| INSS       | Incidirá sobre a folha de pagamento de 20 de dezembro, e não de novembro.  | 20/12/2001           |
| FGTS       | Incidirá sobre o mês do pagamento. Isto é, se pago no mês de novembro, a competência será novembro.  | 07/12/2001           |
| IRRF       | Incidirá sobre a folha de pagamento de 20 de dezembro. Portanto, o pagamento efetuado em novembro/2001, não haverá nenhuma incidência, mesmo que a intenção da empresa foi quitá-lo antecipadamente. | 27/12/2001           |



**SALÁRIO-FAMÍLIA - GENERALIDADES**

Todo segurado da Previdência Social, que tem filhos até 14 anos (inclusive adotivos e enteados devidamente comprovados) ou inválidos de qualquer idade, tem direito a percepção do salário-família, independentemente dos dias trabalhados (não conta-se as faltas em serviço).

Estes deverão ser declarados no formulário denominado “Termo de Responsabilidade” no ato da admissão ou no caso de alteração, mediante apresentação da Certidão de Nascimento ou da documentação relativa ao equiparado ou ao inválido.

**TERMO DE RESPONSABILIDADE:**

Desde 09/07/82, com o advento do Decreto nº 87.374, saiu de circulação o impresso denominado de “Declaração de Vida e Residência”, que era apresentado pelo empregado à empresa, semestralmente, nos meses de janeiro e julho de cada ano. No seu lugar entrou o impresso denominado “Termo de Responsabilidade”, simplificando um pouco mais a sistemática.

O Termo de Responsabilidade deverá ser firmado pelo empregado somente na ocasião da admissão ou da solicitação de pagamento do Salário-Família ao INSS. Sobre qualquer alteração que determine a perda do benefício, o empregado deverá comunicar a empresa ou INSS, sobre o fato, ocasião em que será firmado um novo “termo”.

**ATESTADO DE VACINAÇÃO - ENTREGA NO MÊS DE MAIO:**

Com o advento da Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, a partir do ano 2000, o empregado deverá apresentar, no mês de maio de cada ano, atestado de vacinação ou documento equivalente, do menor até 7 anos de idade.

As vacinações de caráter obrigatório, são as seguintes:

- vacina antipólio (3 doses no primeiro ano de vida);
- vacina difteria-tétano-coqueluche (3 doses no primeiro ano de vida);
- vacina BCG (1 dose no primeiro ano de vida); e
- vacina anti-sarampo (1 dose no primeiro ano de vida).

**COMPROVANTE DE FREQUÊNCIA À ESCOLA - ENTREGA NOS MESES DE MAIO E NOVEMBRO:**

Com o advento da Lei nº 9.876, de 26/11/99, DOU de 29/11/99, a partir do ano 2000, o empregado deverá apresentar, nos meses de maio e novembro de cada ano, comprovante de frequência à escola, do menor a partir de 7 anos de idade. No caso de menor inválido que não frequenta à escola por motivo de invalidez, deve ser apresentado atestado médico que confirme esse fato.

**SUSPENSÃO DO PAGAMENTO:**



O empregado que não comprovar a vacinação e a frequência escolar, nos prazos determinados, o INSS encaminhará, via sistema de processamento da DATAPREV, comunicado ao segurado informando que o pagamento do salário-família será suspenso, até que a documentação seja apresentada.

Não é devido salário-família no período entre a suspensão do benefício, motivada pela falta de comprovação da frequência escolar ou pela falta de atestado de vacinação e o seu reativamento, salvo se provada a frequência escolar regular no período ou apresentado o atestado de vacinação obrigatória, respectivamente.

A comprovação de frequência escolar será feita mediante apresentação de documento emitido pela escola, na forma de legislação própria, em nome do aluno, onde consta o registro de frequência regular ou de atestado de estabelecimento de ensino, atestando a regularidade da matrícula e frequência escolar do aluno.

**RECOMENDAÇÕES:**

- Manter cópias dos documentos acima no prontuário do empregado, para posterior exibição ao fiscal;
- Quando o empregado, perde ou extravia o documento, é necessário que seja requerido a segunda via deste. As unidades que aplicam as vacinas, mantêm sob arquivo durante 5 anos os registros individuais;
- Havendo contra indicação de determinadas vacinas, o empregado deverá apresentar o atestado médico, válido por um ano; e
- Para evitar a suspensão, recomenda-se informar à todos os empregados, quanto a importância, através de avisos, cartazes educativos, rodapé do hollerith de pagamento, etc.

---

**Para fazer a sua assinatura,  
entre no site [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)**

---

**O que acompanha na assinatura ?**

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).

**Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:  
"fonte: sato consultoria - [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"