

Administração Central

Ofício Circular n.º 040/2017 – URH

São Paulo, 31 de outubro de 2017.

Senhor(a) Diretor(a)

Considerando a publicação da Lei n.º 13.467, de 13/07/2017, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei n.º 5.452/1943, e Lei n.º 6.019/1974, e Lei n.º 8.036/1990 e Lei n.º 8.212/1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho;

E, no intuito de facilitar a veiculação das informações que entendemos relevantes e pertinentes com relação a nosso ambiente institucional de recursos humanos, divulgamos por meio deste as alterações que impactarão diretamente na rotina dos trabalhos desenvolvidos por V.Sas, **a partir de 11 de novembro de 2017.**

São elas:

**1. Férias parceladas em até 3 períodos - Art. 134, §§ 1º e 3º**

Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

É vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede o feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Obs.: A Unidade de Ensino deverá se atentar quanto a escala de férias para o exercício de 2018**

**2. Atividades insalubres da empregada gestante/lactante – Art. 394-A e §§ 2º e 3º**

Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada gestante/lactante deverá ser afastada de:

- a) Atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- b) Atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quanto apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- c) Atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher que recomende o afastamento durante a lactação.



---

**Administração Central**

Quando não for possível que a gestante ou lactante, afastada nas condições anteriores, exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da legislação de benefícios previdenciário, durante todo o período de afastamento. (Fonte: Boletim IOB – Fascículo 40 – Out./2017)

**3. Descansos especiais para a mulher amamentar o próprio filho – Art. 396, §2º**

Os descansos especiais, de meia hora casa um, que a mulher possui para amamentar o próprio filho até os 06 meses de idade, deverão ser definidos formalmente em acordo individual entre a empregada pública e a Unidade de Ensino.

**4. Extinção do contrato de trabalho e quitação de verbas rescisórias - Art. 477, §6º**

O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 dias contados a partir do término do contrato.

**5. Justa causa – Art. 482, alínea “m”**

É considerada justa causa a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

**6. Desconto da contribuição sindical mediante autorização prévia – Arts. 578, 579, 582, 583, 587 e 602.**

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa do empregado, em favor do sindicato representativo da categoria.

Neste sentido, a partir da vigência da citada Lei Federal, a Unidade de Ensino deverá adotar as seguintes providências:

- a) Para as novas admissões, no ato da contratação, o (a) respectivo (a) interessado (a) deverá preencher o modelo – Anexo - Declaração de Opção – Contribuição Sindical;
  - a.1) Observar que os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no 1º mês subsequente ao da admissão;
- b) Para os empregados públicos já contratados, deverão preencher, obrigatoriamente, a declaração de Opção – Contribuição Sindical, no mês de janeiro de cada ano.



---

**Administração Central**

Na medida do necessário, orientações complementares serão expedidas.

Dúvidas quanto ao teor do presente ofício circular deverão ser dirimidas junto ao:

1. Departamento de Gestão Estratégica e Funcional, no e-mail [dgef.ferias@cps.sp.gov.br](mailto:dgef.ferias@cps.sp.gov.br), quanto ao item 1
  - 1.1. Núcleo de Movimentação de Pessoal, no e-mail [nmp@cps.sp.gov.br](mailto:nmp@cps.sp.gov.br) quanto ao item 3;
  - 1.2. Núcleo de Controle Funcional, no e-mail [ncf.contratacao@cps.sp.gov.br](mailto:ncf.contratacao@cps.sp.gov.br) quanto a alínea "a" do item 6;
2. Departamento de Saúde Ocupacional e Benefícios, junto ao Núcleo de Promoção de Saúde Ocupacional, no e-mail [npsoc@cps.sp.gov.br](mailto:npsoc@cps.sp.gov.br), quanto ao item 2;
3. Departamento de Gestão de Folha de Pagamento
  - 3.1. Divisão de Pagamentos e Encargos, no e-mail [rescisao@cps.sp.gov.br](mailto:rescisao@cps.sp.gov.br), quanto aos itens 4 e 5;
  - 3.2. Núcleo de Pagamento de Pessoal, no e-mail [npp@cps.sp.gov.br](mailto:npp@cps.sp.gov.br), quanto a alínea "b" do item 6:

Atenciosamente.

  
**ELIO LOURENÇO BOLZANI**  
Coordenador Técnico da URH

Ilmo(a). Sr(a).  
Diretor de ETEC/FATEC

**ANEXO – OFÍCIO CIRCULAR Nº 040/2017 – URH**

**DECLARAÇÃO DE OPÇÃO – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Eu, \_\_\_\_\_(nome)\_\_\_\_\_, RG nº \_\_\_\_\_, exercendo o emprego público de \_\_\_\_\_(denominação do emprego)\_\_\_\_\_, nos termos do artigo 579 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com as alterações introduzidas pela Lei Federal nº 13.467, de 13/07/2017, DECLARO que:

- [ ] **NÃO** opto pelo desconto da Contribuição Sindical ao Sindicato representativo da categoria.
- [ ] **OPTO** pelo desconto da Contribuição Sindical ao Sindicato representativo da categoria.

---

NOME E ASSINATURA DO EMPREGADO PÚBLICO

