

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

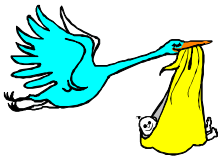
# Relatório Trabalhista

Nº 013

14/02/2020

## Sumário:

- CASAIS HOMOAFETIVOS - ADOÇÃO - LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE
- APONTAMENTO DE CARTÕES DE PONTO - CONVERSÃO DE HORAS SEXAGESIMAL PARA CENTESIMAL
- REGISTRO DO PONTO - ESQUECIMENTO - DESCONTO



## CASAIS HOMOAFETIVOS - ADOÇÃO LICENÇA-MATERNIDADE E LICENÇA-PATERNIDADE

### Licença-maternidade

Com o advento da Lei nº 12.873, de 24/10/13, DOU de 25/10/13, que acrescentou o § 5º ao art. 392-A da CLT, desde 25/10/13, o casal homo ou heteroafetivo, que fizer uma adoção conjunta, apenas um dos dois terá direito à licença-maternidade.

Quanto aos casais homoafetivos constituídos por homens, a justiça segue o mesmo parâmetro, concedendo licença-maternidade à apenas um dos pais, por entender que o direito a licença maternidade é um direito da família, em que ao receber uma criança, tem o direito de terem um tempo de convívio para estreitamento de laços. Até porque, com o princípio da isonomia, já que a mãe a adotante e o cônjuge, na falta do outro, pode pedir a licença-maternidade, seria inconcebível um dos companheiros de um casal homo afetivo não pudesse também receber.

Ademais, a legislação previdenciária, Instrução Normativa nº 77, de 21/01/15, 22/01/15, que trata sobre regulamentação dos Benefícios, prevê em seu Art. 39:

§ 1º - (...)

*I - integram o grupo familiar, também podendo ser enquadrados como segurado especial, o cônjuge ou companheiro, inclusive homoafetivos, e o filho solteiro maior de 16 anos de idade ou a este equiparado, desde que comprovem a participação ativa nas atividades rurais do grupo familiar;*

(...)

## Licença-paternidade

A concessão da licença-paternidade aos casais homoafetivos, constituídos por homens ou mulheres, no momento, não há norma expressa em relação ao assunto. No entanto, a jurisprudência é favorável a extensão dos direitos jurídicos dos casais heterossexuais aos casais homoafetivos em homenagem ao princípio da igualdade e em analogia à outras leis do ordenamento jurídico vigente.

## Jurisprudência

PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. RELAÇÃO HOMOAFETIVA. LICENÇA MATERNIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE EXTENSÃO.

1. *O intuito de se conferir a licença maternidade é possibilitar à servidora o apoio necessário para promover os cuidados de uma criança, em momentos extremamente delicados da vida, quais sejam o nascimento e a adoção. A condição de vulnerabilidade é presumida, o que acarreta o essencial amparo do Estado.*

2. *A extensão do auxílio maternidade, no período de 180 dias, à pessoa que não se encontra na condição de gestante ou adotante gera um descompasso inaceitável, eis que se estará concedendo um benefício a alguém pelo simples fato de ser mulher, mas que se subsume nos mesmos fundamentos lógicos e jurídicos atinentes à situação geradora da licença paternidade.*

3. *A criação de um novo tipo de benefício pelo Poder Judiciário, com prazo diferenciado, à mulher que não se enquadra nos ditames legais, ofende os princípios da legalidade, da isonomia e a tripartição de poderes.*

4. *Recurso desprovido. (TJ-DF – APC: 20130110227074 DF 0001203-20.2013.8.07.0018, Relator: MARIO BELMIRO, Data de Julgamento: 04/03/2015, 2ª Turma Cível)*

PROCESSO CIVIL. RELAÇÃO HOMOSSEXUAL. UNIÃO ESTÁVEL. RECONHECIMENTO. EMPREGO DA ANALOGIA.

1. *“A regra do art. 226, § 3º da Constituição, que se refere ao reconhecimento da união estável entre homem e mulher, representou a superação da distinção que se fazia anteriormente entre o casamento e as relações de companheirismo. Trata-se de norma inclusiva, de inspiração anti-discriminatória, que não deve ser interpretada como norma excludente e discriminatória, voltada a impedir a aplicação do regime da união estável às relações homoafetivas”.*

2. *É juridicamente possível o pedido de reconhecimento de união estável de casal homossexual, uma vez que não há, no ordenamento jurídico brasileiro, vedação explícita ao ajuizamento de demanda com tal propósito. Competência do juízo da vara de família para julgar o pedido.*

3. *Os arts. 4º e 5º da Lei de Introdução do Código Civil autorizam o julgador a reconhecer a união estável entre pessoas de mesmo sexo.*

4. *A extensão, aos relacionamentos homoafetivos, dos efeitos jurídicos do regime de união estável aplicável aos casais heterossexuais traduz a corporificação dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.*

5. *A Lei Maria da Penha atribuiu às uniões homoafetivas o caráter de entidade familiar, ao prever, no seu artigo 5º, parágrafo único, que as relações pessoais mencionadas naquele dispositivo independem de orientação sexual.*

6. *Recurso especial desprovido. (STJ – REsp: 827962 RS 2006/0057725-5, Relator: Ministro JOÃO OTÁVIO DE NORONHA, Data de Julgamento: 21/06/2011, T4 – QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 08/08/2011)*

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO DE RECONHECIMENTO E DISSOLUÇÃO DE UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA. COMPETÊNCIA.

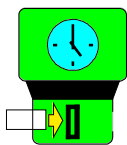
1. [...]

2. *“O direito não regula sentimentos, mas as uniões que associam afeto a interesses comuns, que, ao terem relevância jurídica, merecem proteção legal, independentemente da orientação sexual do par” (DIAS, Maria Berenice. União homossexual: o preconceito e a justiça. 2. ed. Porto Alegre: Do Advogado, 2001, p. 68).*

3. *“Não se permite mais o farisaísmo de desconhecer a existência de uniões entre pessoas do mesmo sexo e a produção de efeitos jurídicos derivados dessas relações homoafetivas. Embora permeadas de preconceitos, são realidades que o Judiciário não pode ignorar, mesmo em sua natural atividade retardatária. Nelas remanescem conseqüências semelhantes as que vigoram nas relações de afeto, buscando-se sempre a aplicação da analogia e dos princípios gerais do direito, relevado sempre os princípios constitucionais da dignidade humana e da igualdade.” (TJRS, Apelação Cível Nº 70001388982, Sétima Câmara Cível, rel. JOSÉ CARLOS TEIXEIRA GIORGIS, j. em 14.03.2001).*

4. *“O relacionamento regular homoafetivo, embora não configurando união estável, é análogo a esse instituto. Com efeito: duas pessoas com relacionamento estável, duradouro e afetivo, sendo homem e mulher formam união estável reconhecida pelo Direito. Entre pessoas do mesmo sexo, a relação homoafetiva é extremamente semelhante à união estável.” (STJ, Resp 238.715, Terceira Turma; Rel. Min. HUMBERTO GOMES DE BARROS, j. em 07.03.2006).*

5. *Reconhecida a união homoafetiva como entidade familiar, centrada que é no afeto, a ela é possível atribuir, por analogia, e dependendo da prova, os reflexos jurídicos compatíveis da união estável heterossexual, cenário que faz chamar a competência da vara especializada de família. (CC n. , de Lages, rel. Des. Henry Petry Junior). (TJ-SC – AI: 659471 SC 2010.065947-1, Relator: Sônia Maria Schmitz, Data de Julgamento: 06/02/2012, Quinta Câmara de Direito Civil, Data de Publicação: Agravo de Instrumento n. , da Capital).*



## APONTAMENTO DE CARTÕES DE PONTO CONVERSÃO DE HORAS SEXAGESIMAL PARA CENTESIMAL

**Como é possível descontar a fração de minutos sobre o salário do empregado, na ocasião de atrasos e faltas injustificadas ao trabalho?**

A prática tem nos mostrado o uso de arredondamento da fração de minutos para facilitar o cálculo, pelo que é incorreto.

Exemplo: o desconto de 16 minutos é arredondado para 0,5 hora (meia-hora) ou 45 minutos para 1 hora.

Ao considerarmos o desconto em apenas uma só vez durante o ano, é claro que o desconto à maior será irrelevante. Porém, ao recair num empregado que falta ou atrasa por diversas vezes durante o mês, computaremos no final de um ano, um número espantoso, descontadas indevidamente, produto de arredondamentos.

Portanto, recomenda-se não utilizar o arredondamento da fração de minutos para se descontar atrasos e faltas de empregados.

É incorreto tomar como base os minutos do relógio e multiplicar pelo salário-hora do empregado, pois, todo o nosso sistema numérico encontra-se na base decimal ou centesimal, valendo dizer que as horas lidas no relógio não servirão de base para cálculos de adição, subtração, multiplicação ou de divisão.

Para efetuar esses cálculos, todo número na base sexagesimal (relógio), deverá ser convertido no sistema numérico centesimal ou decimal, isto é, com base 100, o que significa que a hora terá 100 minutos centesimais e não 60 minutos sexagesimais.

Para conversão ou reconversão, utiliza-se a tabela abaixo:

HORA SEXAGESIMAL	HORA CENTESIMAL
01'	0,016667
02'	0,033333
03'	0,050000
04'	0,066667
05'	0,083333
06'	0,100000
07'	0,116667
08'	0,133333
09'	0,150000
10'	0,166667
11'	0,183333
12'	0,200000
13'	0,216667
14'	0,233333
15'	0,250000
16'	0,266667
17'	0,283333
18'	0,300000
19'	0,316667
20'	0,333333
21'	0,350000
22'	0,366667
23'	0,383333
24'	0,400000
25'	0,416667
26'	0,433333
27'	0,450000
28'	0,466667
29'	0,483333
30'	0,500000
31'	0,516667
32'	0,533333

33'	0,550000
34'	0,566667
35'	0,583333
36'	0,600000
37'	0,616667
38'	0,633333
39'	0,650000
40'	0,666667
41'	0,683333
42'	0,700000
43'	0,716667
44'	0,733333
45'	0,750000
46'	0,766667
47'	0,783333
48'	0,800000
49'	0,816667
50'	0,833333
51'	0,850000
52'	0,866667
53'	0,883333
54'	0,900000
55'	0,916667
56'	0,933333
57'	0,950000
58'	0,966667
59'	0,983333
60'	1,000000

Exemplo de aplicação da tabela:

a) Um empregado chegou atrasado 20 minutos, injustificadamente, percebendo salário-hora de R\$ 5,00.

O desconto será calculado da seguinte maneira:

$$20' = 0.333333$$

$$\text{Portanto: } R\$ 5,00 \times 0.333333 = R\$ 1,67.$$

b) Seguindo o mesmo exemplo, o atraso foi de 1:45 horas:

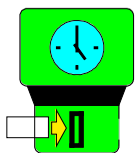
$$1:45 \text{ horas} = 1.75 \text{ (ou seja } 1 + 0.75)$$

$$\text{Portanto: } R\$ 5,00 \times 1.75 = R\$ 8,75.$$

c) Seguindo o mesmo exemplo, o atraso foi de 4:01 horas:

$$4:01 \text{ horas} = 4.016667 \text{ (ou seja } 4 + 0.016667)$$

$$\text{Portanto: } R\$ 5,00 \times 4.016667 = R\$ 20,08.$$



## REGISTRO DO PONTO - ESQUECIMENTO DESCONTO

A empresa não pode descontar o dia trabalhado do empregado, pelo fato de ter esquecido de marcar o ponto. Aliás, o dia trabalhado, jamais poderá sofrer um desconto ou mormente punir como uma espécie de "multa".

O que é cabível, é adotar uma medida punitiva, uma vez que, o esquecimento da marcação do ponto, configura-se um ato de indisciplina, porque não cumpriu o regulamento da empresa. É irrelevante na primeira vez, porque o ser humano é falível, sujeito ao esquecimento.

*PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 78 - REGISTROS DE PONTO. MARCAÇÃO INCORRETA. DEFEITO EM RELÓGIO. FALHA DE SISTEMA. O controle de registro de jornada é responsabilidade do empregador. Assim sendo, se houve marcação incorreta do ponto, responde o atuado pela falta cometida, por culpa in vigilando, vez que o empregador é dotado legalmente de poder diretivo e disciplinar para cumprir e fazer cumprir as disposições do estatuto celetizado. Referência normativa: art. 74, § 2º da CLT (Ato Declaratório nº 10, de 03/08/09, DOU de 04/08/09).*

### Registro do ponto - Esquecimento - Ocorrência

No sistema de ponto, não é permitido qualquer rasura ou anotações manuais, porque presume-se fraude. No caso de esquecimento de registro de ponto, deve-se manter o campo de registro em "branco". A justificação deverá ser formalizado através da COAT pelo empregado.

#### MODELO

(logotipo da empresa)		COMUNICAÇÃO DE AUSÊNCIA NO TRABALHO (COAT)						DEPARTAMENTO ADMINISTRAÇÃO PESSOAL								
CHAPA	NOME DO FUNCIONÁRIO						DIVISÃO	DEPTO.	SETOR							
MÊS/ANO	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
<b>MOTIVOS</b>																
<input type="checkbox"/> ATRASO - HORÁRIO DE CHEGADA: _____ horas <input type="checkbox"/> FALTA AO TRABALHO POR MOTIVOS PARTICULARES <input type="checkbox"/> FALTA AO TRABALHO POR MOTIVOS MÉDICOS <input type="checkbox"/> ESQUECIMENTO DE MARCAÇÃO DO PONTO <input type="checkbox"/> SAÍDA DURANTE O EXPEDIENTE DE TRABALHO - RETIROU-SE ÀS: _____ horas <input type="checkbox"/> SAÍDA DURANTE O EXPEDIENTE DE TRABALHO - RETORNOU ÀS: _____ horas <input type="checkbox"/> _____																
<input type="checkbox"/> APRESENTOU ATESTADO/COMPROVANTE (ANEXAR) <span style="float: right;"><input type="checkbox"/> NÃO APRESENTOU ATESTADO</span>																
JUSTIFICAÇÃO DOS MOTIVOS ACIMA																
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>																
<input type="checkbox"/> AB <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> AD	<hr/> assinatura da gerência/chefia						DATA: ___/___/___ <hr/> assinatura do empregado									