

Legislação na Gestão de RH - Direito do trabalhador

Prof^a. Mônica de Caldas Rosa dos Anjos

Contrato individual de emprego

- É a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção de empregador.

- É um acordo de vontade (negócio jurídico);
- Os sujeitos do contrato são o empregado (pessoa física) e o empregador (pessoa física ou jurídica);
- É sempre oneroso, ou seja objetiva recebimento de salário (contraprestação);
- O serviço é habitual e subordinado ao empregador.

- No direito do trabalhador adquiri-se capacidade absoluta para contratar como empregado aos 18 anos.
- Incapacidade relativa: 16 aos 18 anos
- Incapacidade absoluta: < 16 anos
- Contrato de aprendizagem: 14 aos 16 anos

Duração do contrato de trabalho

- Por tempo indeterminado: é aquele em que as partes, ao celebrá-lo, não estipulam a sua duração e nem prefixam o seu termo extintivo.
- Por tempo determinado: é aquela em que os contratantes expressa e previamente limitam sua duração, determinando o seu fim mediante termo ou condição. Termina com certeza de data ou de conclusão de serviço.

Relação de emprego

- Relação de emprego: expressão com sentido restrito e específico, moldando-se apenas nas relações jurídicas, cuja obrigação de fazer tenha por objeto o trabalho humano prestado mediante subordinação, pessoalidade, permanência e retribuição pecuniária.

- Pessoaalidade: significa que o contratante se compromete a executar, ele mesmo, os serviços contratados, não podendo fazer-se substituir na execução do contrato.
- Permanência: não pode ser trabalho por tempo determinado.
- Retribuição pecuniária: que é onerosa, existe contraprestação de salário.

Relação de trabalho

- Relação de trabalho: expressão com sentido amplo e genérico, abarcando todas as relações jurídicas, cuja obrigação de fazer tenha por objeto o trabalho humano, podendo referir-se a relação de emprego, a relação autônoma e a relação de trabalho eventual, avulso e temporário.

Tipos de empregado/trabalhador

- Trabalhador temporário: é aquele que presta serviços à uma empresa de locação de trabalho temporário. E esta empresa cede serviços para outras, estando o trabalhador temporário subordinado a esta.
- Trabalhador avulso: é quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviço de natureza urbana ou rural.

- Estagiário: estudante regularmente matriculado, que exerce atividade, mediante termo de compromisso com a empresa, com interveniência do estabelecimento de ensino.
 - A empresa deverá fazer seguro contra acidentes pessoais, oferecer local adequado para a formação profissional e jornada de trabalho compatível com o horário escolar, podendo ser ampliada nas férias.
 - Nos termos da lei, não gera vínculo empregatício.

- Trabalhador aprendiz: é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 18 anos, formação técnico-profissional metódica e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.
 - Será garantido salário mínimo hora. O contrato não poderá ser estipulado por mais de dois anos, com jornada de trabalho máxima de 6 horas diárias.

- Autônomo: utiliza sua energia pessoal sob sua própria direção, para obter resultado seu em benefício a outrem.
- Subordinado: sua energia pessoal é usada por outrem, que lhe dirige a aplicação.
- Eventual: é aquele que presta serviços dissociados das necessidades permanentes da empresa, sem continuidade, geralmente a várias fontes, em períodos curtos de tempo.

Obrigações e deveres

- As obrigações e deveres no contrato de trabalho são bilaterais e comutativas, ou seja, gera obrigações equivalentes para ambos os contratantes.
- Obrigação fundamental: do empregado é a de prestar o trabalho e do empregador é a de contraprestar o salário.

- Obrigações complementares:
 - Do empregado: aplicar-se as suas tarefas (diligência); obediência às ordens do empregador; assiduidade e pontualidade; fidelidade; urbanidade de tratamento e boa conduta.
- Empregado é aquele que emprega sua energia pessoal, em proveito próprio ou alheio, visando a um resultado determinado, econômico ou não.

- Do empregador: fornecer meios para a execução do trabalho; tratar com respeito o empregado (urbanidade de tratamento); respeitar as normas de higiene e segurança, proporcionando bem estar ao empregado; cumprir o contrato e a legislação trabalhista; exercer com equilíbrio poder disciplinar; não discriminar; preservar a integridade física e moral dos empregados e; respeitar as invenções do empregado (criatividade).

Convenção coletiva de trabalho

- É o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.
- É firmado entre o sindicato dos empregados e o sindicato patronal.

Acordos coletivos de trabalho

- Sindicatos representativos da categoria celebram acordos com uma ou mais empresas, fazendo valer a convenção coletiva de trabalho.
- Os sindicatos poderão celebrar Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordos Coletivos de Trabalho por deliberação de assembléia geral especialmente convocada para este fim.

Processo de admissão

- Após o empregado entregar a Carteira de Trabalho e Previdência Social ao empregador, este terá o prazo de 48 horas para anotar dados quanto a data de admissão, remuneração (salário, gorjetas, gratificações) e as condições especiais, se houver.
- A CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

- É obrigatório para o empregador o registro dos respectivos empregados em livros, fichas ou sistema eletrônico.
- Deverão ser registrados:
 - a qualificação profissional de cada empregado,
 - a duração e efetividade do trabalho,
 - as férias,
 - os acidentes e demais circunstâncias que interessam à proteção do trabalhador.

Programa de controle médico de saúde ocupacional – NR - 7

- Tem por objetivo promover e preservar a saúde do conjunto dos seus trabalhadores.
- Deverá ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalhador, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

- Deverá incluir a realização de exames médicos:
 - Admissional (antes do contrato de trabalho);
 - Periódico (dependente da função e idade);
 - De retorno ao trabalho (afastamento/licença);
 - De mudança de função (antes da mudança de cargo) e;
 - Demissional (até a data da homologação).
- Engloba avaliação clínica, anamnese ocupacional e exames físico e mental, podendo ser solicitados exames complementares.

Retribuição do trabalho

- É tudo o que o empregado receber, em razão da existência do contrato individual de emprego ou da efetivação do trabalho.
- Espécies de retribuição:
 - Participação nos lucros e resultados: é um direito de empregado, mas não uma obrigação do empregador. Não faz parte do salário, entra como fator motivacional.

- Remuneração: é a totalidade das retribuições recebidas pelo empregado, do empregador ou de terceiros.
 - Gratificações: são dadas espontaneamente pelo empregador. Quando decorrem ajustem tácitos ou expressos adquirem natureza salarial.
 - Gorjetas: gratificação dadas pelos clientes do empregador.
 - Gueltas: gratificações dadas pelos fornecedores do empregador.
 - Prêmios: retribuições pagas com o intuito de recompensar o empregado pelo resultado obtido
 - Abonos: auxílio monetário.

– Salário: retribuição recebida pelo empregado diretamente do empregador em contraprestação aos serviços prestados. Apresenta as seguintes características:

- Alimentariedade: garante a subsistência do empregado e da família.
- Irredutibilidade: não pode ser reduzido direta ou indiretamente, somente quando acordado em CCT ou ACT.
- Pós-retributividade: torna-se exigível após a prestação do serviço.
- Forfetariedade: não é atrelado ao sucesso ou fracasso da empresa, ou seja, independe da situação econômica.

- Sucessividade: exigível em prestações sucessivas com intervalos máximos de 30 dias. Devendo ser pago em moeda nacional até o 5º dia útil.
- Isonomia: trabalho igual corresponde a igual pagamento.

– Pode ser estipulado com base:

- No tempo de disposição ao empregador;
- Na produção, ou seja, na quantidade de resultado e;
- Na tarefa, ou seja, pelo tempo à disposição, atrelado a produção mínima.

- Indenizações: adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade, horas extras, adicional noturno, despesas do empregado para prestação de serviço, diárias de viagens e ajuda de custo.
 - As diárias de viagens, para serem pagas, devem exceder 50% do valor do salário.

Duração do trabalho

- As normas que regulam a duração do trabalho visam assegurar, ao empregado, um equilíbrio racional entre o tempo de atividade para a empresa e o tempo de repouso pessoal, ou seja, entre o desgaste e a restauração da fonte orgânica de energia.

- Deve prever necessidades de lazer, cultura, esporte, convívio social e familiar, através da:
 - Duração diária de trabalho, prevendo os intervalos de descanso;
 - Duração semanal de trabalho, remunerando o descanso semanal;
 - Duração anual de trabalho, realizando pagamento das férias.

Sistema de jornada e descanso

- **Tem por finalidade evitar a fadiga do empregado, garantindo aumento de produtividade ao empregador.**
- **Finalidades do repouso:**
 - **Física:** recuperação do organismo do trabalhador;
 - **Social:** conforto do trabalhador junto à comunidade;
 - **Econômica:** manutenção da capacidade produtiva.

Jornada de trabalho

- É a limitação da quantidade de trabalho que o empregado se obriga a prestar ao seu empregador, em função do tempo.
- O empregador tem toda a liberdade na fixação do horário e submissão à lei.

- Tipos:

- Jornada normal: é aquela que se enquadra nos limites máximos de jornada fixados pela lei, CCT ou ACT ou contrato individual de emprego.

- Compreende 8 horas diárias e 44 horas semanal.

- Pode ser inferior quando acordada através da CCT ou ACT.

- Jornada extraordinária: são as horas excedentes aos limites da jornada normal.
 - Quando for prorrogada, sem compensação de horas, em dias subseqüentes, deverá ser acrescido 50% do valor da hora trabalhada, devendo contar da remuneração de férias, décimo terceiro e fundo de garantia por tempo de serviço.
- Jornada parcial: é a jornada semanal inferior a 25 horas. Deverá ser remunerada proporcionalmente a integral.

– Jornada noturna: ocorre entre as 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

- A hora noturna é inferior que a hora diurna, com duração de 52 minutos e 30 segundos.
- 7 horas noturnas trabalhadas equivalem a 8 horas diurnas
- O valor da hora deverá ser acrescida de 20% comparada a hora diurna, mesmo se a jornada terminar no horário diurno.

Repouso intrajornadas e interjornadas

- **Intrajornadas:**

- **< 4 horas – sem intervalo**
- **De 4 a 6 horas – 15 minutos sem computar na jornada**
- **> 6 horas – de 1 a 2 horas sem computar na jornada**

- **Caso a empresa não conceda intervalo para repouso e alimentação, deverá pagar adicional de 50% sobre a hora trabalhada.**

- Interjornadas: intervalo de 11 horas consecutivas entre 2 jornadas.
- Repouso semanal remunerado: 24 horas consecutivas após a jornada semanal, fazendo jus ao descanso aqueles que forem assíduos e pontuais.

- Férias anuais remuneradas: é o direito do empregado de interromper o trabalho, por iniciativa do empregador, durante um período variável a cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender os deveres da restauração orgânica e de vida social.

- O tempo correspondente a 12 meses de vigência do contrato, confere ao empregado o direito ao gozo de férias (período aquisitivo).
- O período de 12 meses após o período aquisitivo, permite ao empregado gozar as férias (período concessivo).
 - Caso o gozo das férias iniciar-se após o período concessivo, o empregador deverá remunerar as férias em dobro.

– Duração das férias (período integral):

- 30 dias corridos - ≤ 5 faltas
- 24 dias – de 6 a 14 faltas
- 18 dias – de 15 a 23 faltas
- 12 dias – de 24 a 32 faltas
- 0 dias - > 32 faltas.

– Duração das férias (período parcial):

- 18 dias corridos – de 22 a 25 horas semanal
- 16 dias – de 20 a 22 horas semanal
- 14 dias – de 15 a 20 horas semanal
- 12 dias – de 10 a 15 horas semanal
- 10 dias – de 5 a 10 horas semanal
- 8 dias - < 5 horas semanal
- Férias reduzidas a metade – falta > 7 dias.

- A remuneração de férias deverá ser integral acrescida de $\frac{1}{3}$ da remuneração normal ou da média anual.
- Abono de férias: o empregado poderá solicitar, 15 dias antes do término do período aquisitivo, abono pecuniário, ou seja, converter $\frac{1}{3}$ do período de férias no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.
 - Não se aplica aos empregados em regime parcial.

Faltas

- O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, nas seguintes situações:
 - Até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa comprovadamente dependente economicamente;
 - Até 3 dias em virtude de casamento;
 - Por 5 dias na licença a paternidade;

- Por 1 dia a cada 12 meses para doação voluntária de sangue;
 - Por 2 dias, não consecutivos, para alistamento eleitoral;
 - Durante o serviço militar;
 - Durante vestibular para ensino superior;
 - Para comparecer a juízo, como parte;
 - Por motivo de doença comprovada por atestado médico.
-
- As demais serão consideradas injustificadas, podendo repercutir em demissão por justa causa, redução do período de férias e desconto de pagamento.

Adicionais de remuneração

- Décimo terceiro: pagamento proporcional ao tempo de serviço prestado à empresa no curso do ano respectivo, na proporcionalidade de $1/12$ avos para cada mês, ou fração superior a 15 dias, trabalhado.
 - Não terá direito o trabalhador demitido por justa causa.

- Mesmo o trabalhador que prestar serviço por tempo inferior a 12 meses terá direito ao 13º proporcional.
 - A 1ª parcela do 13º poderá ser paga entre janeiro e novembro e a 2ª parcela até o dia 20 de dezembro.
- Adicional de transferência: poderá ser efetuada transferência de local/domicílio com anuência do empregado, sem prejuízos ao mesmo.
 - Deverá o empregador suplementar em, no mínimo, 25% o salário, enquanto durar a transferência, além de arcar com as despesas resultantes da transferência.

- Adicional de insalubridade: nos valores de 40, 20 ou 10% do salário mínimo, de acordo com a gravidade, para o empregado que trabalhar em locais insalubres, acima da tolerância permitida.
 - Atividades ou operações insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.
 - Produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alergênicos ou incômodos.

- Adicional de periculosidade: no valor de 30% do salário vigente, sem incluir gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa.
 - Atividades ou operações perigosas são aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Fundo de garantia por tempo de serviço

- Formado por depósitos mensais, efetuados pelas empresas em nome de seus empregados, no valor equivalente a 8% das remunerações que lhes são pagas ou devidas.
 - No caso de trabalho por prazo determinado, o percentual passa a ser de 2% das remunerações pagas ou devidas.

- O depósito deverá ser feito até o dia 7 do mês subsequente ao mês trabalhado.
- Na demissão sem justa causa, dos contratos sem prazo determinado, o empregador deverá depositar adicional de 40% do FGTS, devidamente corrigido, no caso de depósitos devidos.

Estabilidade especial ou provisória

- É aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra e veda a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador.

- Tem direito:
 - O dirigente sindical e o cipeiro (CIPA), desde sua candidatura até 1 ano após o mandato;
 - A gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto;
 - O acidentado: 12 meses após a cessação do auxílio doença acidentário e;
 - Os dirigentes de cooperativas de empregados.

Acidente de trabalho

- É o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou no trajeto casa-trabalho-casa, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

- Classificação:

- Doenças do trabalho (mesopatias): são aquelas que não têm no trabalho sua causa única ou exclusiva, mas as condições de trabalho podem desencadear ou agravar a doença.
- Doenças profissionais (tecnopatias): têm no trabalho a sua causa única, ou seja, a insalubridade.
- Acidentes do trabalho tipo: devem estar presentes a subaneidade da causa e o resultado imediato.

- Cabe a empresa:
 - Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
 - Instruir os empregados, quanto as precauções a tomar;
 - Adotar medidas determinadas pelos órgãos competentes;
 - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

- Cabe ao empregado:
 - Cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho, inclusive as ordens de serviço;
 - Usar o EPI fornecido pelo empregador;
 - Submeter-se a exames médicos previstos na NR e;
 - Colaborar com a empresa na aplicação das NRs.

Benefícios acidentários

- Auxílio-doença: benefício concedido ao segurado incapacitado para o trabalho em decorrência de acidente de trabalho ou de doença profissional.
 - Valor: média salarial dos 80% maiores salários durante período contributivo.
 - A Previdência social oferece programa de reabilitação profissional.

- Auxílio-acidente: benefício pago ao trabalhador que sofre um acidente e fica com seqüelas que reduzem sua capacidade de trabalho.
 - É recebido por segurados que recebiam o auxílio-doença.
 - Valor: 50% do valor calculado para o auxílio-doença.

- Aposentadoria por invalidez: benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados, pela perícia médica da Previdência Social, incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.
 - Valor: 100% do salário benefício, caso não esteja recebendo auxílio-doença.

- Pensão por morte: benefício pago à família do trabalhador na sua morte se for segurado.
 - Valor: 100% do valor da aposentadoria que recebia ou teria direito por invalidez.
- Abono anual: têm direito a receber o abono anual os segurados e dependentes que receberam durante o ano, qualquer benefício acidentário. É equivalente ao 13º salário.

Rescisão do contrato de trabalho

- Causas:
 - Morte do empregado ou empregador (pessoa física);
 - Força maior (incêndio, inundação, guerra, ato do governo);
 - Declaração unilateral de uma das partes (vontade);
 - Distrato (mutuo interesse de por fim ao contrato) e;
 - Caducidade (advento do tempo).

- Verbas:
 - Trabalhista: são as obrigações pecuniárias do empregador para com o empregado, como contraprestação do trabalho.
 - Aviso prévio, férias, 13º, salário família, FGTS, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional por tempo de serviço, entre outras.
 - Rescisórias: verbas incidentes por ocasião da dissolução do contrato.
 - Aviso prévio, férias proporcionais e 13º proporcional.

- Verbas:
 - Indenizatórias: indenização pela despedida sem justa causa.
 - FGTS, 40% do FGTS por dispensa sem justa causa, 50% do salário do período restante (quando determinado).
 - Vencidas: não quitadas pelo empregador.
 - Férias adquiridas e não gozadas, horas extras não quitadas, diferenças salariais, 13º não pago e adicionais, gratificações, prêmios e salários atrasados.

Aviso prévio

- É a comunicação, no contrato sem prazo, à outra parte, da intenção de romper o contrato de trabalho, sem que para tanto tenha havido justo motivo.
- A indenização é pre-tarifada, correspondendo ao salário que seria devido no período de aviso prévio.
- O tempo de aviso é de 30 dias ou de acordo com a CCT ou ACT.

Seguro desemprego

- É um benefício concedido temporariamente ao trabalhador, urbano ou rural, em caso de desemprego involuntário (dispensa sem justa causa, extinção, falência).
- Serve como auxílio financeiro para que, durante o período de desemprego, o trabalhador tenha condições de procurar um novo emprego, ou venha a qualificar-se frente às exigências do mercado de trabalho.

- Poderá se beneficiar o empregado que:
 - Tiver recebido salários consecutivos nos últimos 6 meses;
 - Tiver sido empregado por pelo menos 6 meses nos últimos 36 meses;
 - Não estiver recebendo benefício da Previdência Social;
 - Não possuir renda suficiente (< 1 salário-mínimo).

- Poderá ser solicitado a cada período aquisitivo de 16 meses, de forma contínua ou alternada;
- O número de parcelas a receber dependerá do tempo trabalhado nos últimos 36 meses:
 - De 6 a 11 meses: 3 parcelas
 - De 12 a 23 meses: 4 parcelas
 - De 24 ou mais meses: 5 parcelas

Referências bibliográficas - Direito

- BRASIL. Consolidação das leis de trabalho – CLT. *Decreto-lei nº 5.452*, de 1º de maio de 1943.
- BRASIL. *NR 7 - Programa de controle médico de saúde ocupacional* (107.000-2). Norma Regulamentadora de segurança e saúde no trabalho nº 7.
- Caixa econômica. *Dúvidas mais freqüentes sobre seguro desemprego*. Disponível em 23 de janeiro de 2006 no site http://www.caixa.gov.br/Voce/Servicos/Seguro_Desemprego/asp/duvidas_mais_frequentes.asp

- Silva, E.B. A polícia civil e a investigação do acidente de trabalho. *Cartilha polícia e acidentes de trabalho*. São Paulo: Fundacentro, 1998.
- Silva, E.B. *Direito do trabalho resumido*. Vol 1. Disponível em 23 de janeiro de 2006, no site: http://www.ucg.br/site_docente/jur/edson/download_ol_d.php
- Silva, E.B. *Direito do trabalho resumido*. Vol 2. Disponível em 23 de janeiro de 2006, no site: http://www.ucg.br/site_docente/jur/edson/download.php

- Silva, E.B. et al. *Suspensão e interrupção do contrato de trabalho*. Disponível no site: http://www.ucg.br/site_docente/jur/edson/download_old.php, em 23 de janeiro de 2006.
- Singer, P. *Em defesa dos direitos dos trabalhadores*. Disponível no site: http://www.cut.org.br/sno/TEXT_PAUL_SINGER.pdf, em 23 de janeiro de 2006.
- Vaz, C.S. *Alimentação de coletividade: uma abordagem gerencial*. Brasília: 2003.