



Raquel Ferreira de Medeiros

Direito Trabalhista



Direito Trabalhista

Raquel Ferreira de Medeiros

Direito Trabalhista



itb INSTITUTO
TECNOLÓGICO
BRASILEIRO

Natal/RN
2014

presidente
PROF. PAULO DE PAULA

diretor geral
PROF. EDUARDO BENEVIDES

diretora acadêmica
PROFA. LEIDEANA BACURAU

diretora de produção de projeto
PROFA. JUREMA DANTAS

FICHA TÉCNICA

gestão de produção de materiais didáticos
PROFA. LEIDEANA BACURAU

coordenação de design instrucional
PROFA. ANDRÉA CÉSAR PEDROSA

projeto gráfico
ADAUTO HARLEY SILVA

diagramação
MAURIFRAN GALVÃO

revisão de língua portuguesa
JOAQUIM ADELINO DANTAS DE OLIVEIRA

revisão das normas da ABNT
HEVERTON THIAGO LUIZ DA SILVA

ilustração
RAFAEL EUFRÁSIO DE OLIVEIRA

Catálogo da Publicação na Fonte (CIP).

Ficha Catalográfica elaborada por Heverton Thiago Luiz da Silva - CRB 710/15.

M488d Medeiros, Raquel Ferreira de.
Direito trabalhista / Raquel Ferreira de Medeiros; edição
e revisão do Instituto Tecnológico Brasileiro (ITB). – Natal,
RN : 2014.
77 p.

ISBN 978-85-68100-24-0
Inclui referências

1. Direito trabalhista. 2. Modalidade de admissão. 3.
Contrato de trabalho. 4. Relação – Empregador/Empregado.
I. Instituto Tecnológico Brasileiro. II. Título.

RN/ITB/HTLS

CDU 349.2

*"Escolha um trabalho que você ame e não terá de
trabalhar um único dia de sua vida."
(Confúcio)*

Índice iconográfico



Atividades



Vocabulário



Importante



Mídias



Curiosidade



Querendo mais



Você conhece?



Internet



Diálogos

O material didático do Sistema de Aprendizado **itb** propõe ao aluno uma linguagem objetiva, simples e interativa. Deseja “conversar” diretamente, dialogar e interagir, garantir o suporte para o estudante percorrer os passos necessários a sua aprendizagem. Os ícones são disponibilizados como ferramentas de apoio que direcionam o foco, identificando o tipo de atividade ou material de estudo. Observe-os na descrição a seguir:

Curiosidade – Texto para além da aula, explorando um assunto abordado. São pitadas de conhecimento a mais que o professor pode proporcionar ao aluno.

Importante! – Destaque dado a uma parte do conteúdo ou a um conceito estudado, que seja considerado muito relevante.

Querendo mais – Indicação de uma leitura fora do material de estudo. Vem ao final da competência, antes do resumo.

Vocabulário – Texto explicativo, normalmente curto, sobre novos termos que são apresentados no decorrer do estudo.

Você conhece? – Foto e biografia de uma personalidade conhecida pelas suas obras relacionadas ao objeto de estudo.

Atividade – Resumo do conteúdo praticado na competência em forma de exercício. Pode ser apresentado ao final ou ao longo do texto.

Mídias – Contém material de estudo auxiliar e sugestões de filmes, entrevistas, artigos, *podcast* e outros, podendo ser de diversas mídias: vídeo, áudio, texto, nuvem.

Internet – Citação de conteúdo exibido na Internet: *sites*, *blogs*, redes sociais.

Diálogos – Convite para discussão de assunto pelo *chat* do ambiente virtual ou redes sociais.



Sumário

Apresentação institucional	09
Palavra do professor autor	11
Apresentação das competências	13

Competência 01

Atuar no processo de admissão de trabalhadores	17
Modalidades de admissão	17
Resumo	24
Autoavaliação	24

Competência 02

Documentos e procedimentos necessários para a admissão de empregados	29
A Carteira de Trabalho e Previdência Social	30
Falsificação de documento público	30
O exame médico admissional	32
Procedimentos para a admissão do empregado	32
Resumo	34
Autoavaliação	34

Competência 03

Atuar na manutenção do contrato de trabalhos	37
Gratificação natalina	37
Adicional noturno	38

Hora extra	39
Férias	42
Resumo	43
Autoavaliação	43

Competência 04

Atuar na concessão de licenças durante o contrato de trabalho	47
Licença-maternidade	47
Licença-paternidade	50
Acidentes do trabalho	51
Doenças do trabalho	51
O Direito Trabalhista na prática	53
Resumo	54
Autoavaliação	54

Competência 05

Identificar as anormalidades do contrato de trabalho	59
Assédio moral	59
Assédio sexual	61
Resumo	62
Autoavaliação	63

Competência 06

Atuar nos procedimentos de demissão	67
Demissão sem justa causa	67
Demissão por justa causa	68
Pedido de demissão	71
Dissídios coletivos	72
Resumo	73
Autoavaliação	73

Referências	75
--------------------------	-----------

Conheça o autor	77
------------------------------	-----------



Apresentação institucional

O Instituto Tecnológico Brasileiro (**itb**) foi construído a partir do sonho de educadores e empreendedores reconhecidos no cenário educacional pelas suas contribuições no desenvolvimento econômico e social dos Estados em que atuaram, em prol de uma educação de qualidade nos níveis básico e superior, nas modalidades presencial e a distância.

Esta experiência volta-se para a educação profissional, sensível ao cenário de desenvolvimento econômico nacional, que necessita de pessoas devidamente qualificadas para ocuparem vagas de trabalho e garantirem suporte ao contínuo crescimento do setor produtivo da nação.

O Sistema **itb** de Aprendizado Profissional privilegia o desenvolvimento do estudante a partir de competências profissionais requeridas pelo mundo do trabalho. Está direcionado a você, interessado na construção de uma formação técnica que lhe proporcione rapidamente concorrer aos crescentes postos de trabalho.

No Sistema **itb** de Aprendizado Profissional o estudante encontra uma linguagem clara e objetiva, presente no livro didático, nos slides de aula, no Ambiente Virtual de Aprendizagem e nas videoaulas. Neste material didático, um verdadeiro diálogo estimula a leitura, o projeto gráfico permite um estudo com leveza e a iconografia utilizada lembra as modernas comunicações das redes sociais, tão acessadas nos dias atuais.

O **itb** pretende estar com você neste novo percurso de qualificação profissional, contribuindo decisivamente para a ampliação de sua empregabilidade. Por fim, navegue no Sistema **itb**: um estudo prazeroso, prático, interativo e eficiente o conduzirá a um posicionamento profissional diferenciado, permitindo-lhe uma atuação cidadã que contribua para o seu desenvolvimento pessoal e do seu país.



Palavra do professor autor

Querido estudante, é com imenso prazer que inicio os nossos estudos sobre o Direito Trabalhista.

Esse ramo do Direito é de extrema importância. Ele nos atinge de tal maneira que a sua correta ou incorreta aplicação nos modifica a vida – não só hoje, mas também o nosso futuro. Afinal, um dia iremos nos aposentar, não é mesmo?

O universo do Direito Trabalhista é realmente muito amplo. Sendo assim, acredito que é mais viável que nos dediquemos, no nosso estudo, àquilo que efetivamente você terá que enfrentar nas situações práticas da sua rotina de trabalho.

Sendo assim, apontarei neste livro uma série de matérias e complementos interessantes. A partir dessas indicações, você poderá, de maneira independente e autônoma, desenvolver suas próprias pesquisas acerca do tema.

Contudo, os assuntos aqui tratados são suficientes para lhe habilitar nas competências indicadas, capacitando-o para atuar em diferentes momentos da contratação de um empregado.

Desejo a você, dessa forma, um proveitoso estudo.



Apresentação das competências

Na primeira competência, desenvolveremos as habilidades que lhe tornarão capaz de atuar no processo de admissão de trabalhadores. Veremos então as seguintes modalidades de admissão: contrato de trabalho por tempo determinado; contrato de experiência; contrato temporário; e contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Na segunda competência, estudaremos os documentos necessários à admissão do trabalhador – incluindo o exame médico admissional – e, ainda, os procedimentos necessários a este processo de admissão.

Atuar na manutenção do contrato de trabalho é o que configura a nossa terceira competência. Veremos como funciona a manutenção desse contrato, quais são e como são pagos os direitos dos empregados – como, por exemplo, as horas extras; o adicional noturno; a gratificação natalina (também conhecida como 13º salário) e as férias.

Na quarta competência, entraremos no estudo das licenças. Essas licenças são relativas aos períodos em que o trabalhador está impossibilitado de trabalhar e precisa ser amparado pelo Direito. Assim, desenvolveremos os conhecimentos necessários para que você atue na concessão das licenças maternidade e paternidade, além da licença por acidentes do trabalho e as doenças do trabalho.

Já na quinta competência você irá identificar as anormalidades do contrato de trabalho, ou seja, quando ocorrem fatos e atos que nunca deveriam ter ocorrido, a saber, o assédio moral e o assédio sexual. Você saberá diferenciar um do outro e aprenderá a identificar a sua real ocorrência.

Ao fim de nosso livro, quando estivermos então na sexta competência, veremos como você deverá atuar nos processos de extinção do contrato de trabalho, quando

a relação entre empregado e empregador chega ao fim. Você conhecerá as consequências e direitos decorrentes das quatro principais modalidades de término desta relação: demissão por justa causa; demissão sem justa causa; pedido de demissão; e dissídio coletivo.

Assim, ao final de nossa incursão pelo Direito Trabalhista, você estará pronto para atuar com segurança, e devidamente preparado para as demandas do dia a dia. É claro que o estudo deverá permanecer uma constante em sua vida, porque o Direito está em permanente mudança. Desta forma, atualizar-se é obrigatório!

Agora que já tem um panorama geral de como será a nossa jornada, você está pronto para começá-la? Então, vamos lá!



Competência 01

Atuar no processo
de admissão de trabalhadores

Atuar no processo de admissão de trabalhadores

Imagine uma cena cotidiana, ela já pode até ter acontecido com você: quatro amigos estão no *shopping*, conversando sobre as novidades de suas vidas. Um deles fala sobre uma contratação temporária que surgiu para o período de festas de fim de ano. Eles começam a comentar sobre os seus próprios contratos, seus direitos e deveres. Caso surgisse alguma dúvida, você estaria pronto para esclarecê-la? Não? “Ainda” não! Mas, ao final do primeiro momento deste nosso estudo, que já se inicia, você entenderá o que é o contrato de trabalho, a importância, as modalidades de contratação, as consequências, os direitos e os deveres que constam nesse contrato.

Vamos começar?!

Modalidades de admissão

Antes de conhecermos essas modalidades de contrato de trabalho, é bom sabermos mais sobre o que é um contrato de trabalho.

O Contrato Individual de Trabalho é um pacto de vontade entre duas pessoas: quem quer contratar e quem quer ser contratado. É simples, na essência.

Nesse pacto, ou acordo, temos o compromisso do empregado em cumprir pessoalmente os serviços subordinados, de forma contínua, ao empregador, por meio de pagamento de salário.

Na definição que vimos estão as características mais importantes do contrato de trabalho: subordinação, pessoalidade, não eventualidade (continuidade) e salário (remuneração).

A nossa legislação trabalhista está toda junta na Consolidação das Leis do Trabalho, que costumamos chamar apenas de CLT, e ela nos informa a definição de um contrato de trabalho. Vamos conhecer a CLT?!

Artigo 442 da CLT: o contrato individual de trabalho é o acordo, **tácito** ou **expresso** correspondente à relação de emprego.



Tácito: implícito, subentendido, oculto, deduzido a partir do comportamento da pessoa.

Expresso: demonstrado claramente, que não está oculto, clara manifestação da vontade.

Então, temos que o contrato de trabalho é um ajuste entre as vontades do empregador e do empregado, realizado de forma clara ou subentendida, e que se refere à relação de emprego que agora há entre eles.



Atividade 01

Faça uma pesquisa sobre a história da CLT e compartilhe suas impressões em nosso fórum, no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA).

Pois bem, agora que sabemos o que é um contrato de trabalho, poderemos avançar em nosso estudo.

Um trabalhador pode ser contratado por meio de quatro diferentes modalidades. Cada uma dessas formas de contratação, como veremos a seguir, existe por razões específicas e a partir de diferentes modos.

Contrato de trabalho por tempo determinado

Como o próprio nome sugere, o contrato que estamos estudando agora só pode existir por um tempo pré-determinado, ou seja, o seu final é conhecido desde o início da contratação.

Um contrato assim precisa ter limites e regras, porque a lei sempre vai presumir, sempre partirá do princípio de que um contrato de trabalho é por tempo indeterminado.

Assim, para que um contrato seja por tempo determinado, essa informação deve estar bem clara e expressa, anunciando a data de início e já incluindo a data do seu fim. Além disso, a contratação por tempo determinado só pode existir se a modalidade do trabalho justificar a contratação desta forma.

Mas, por que isso acontece? Porque se a lei não cuidasse muito bem dessas questões, é possível que os empregadores, tanto as pessoas físicas quanto as pessoas jurídicas (empresas), resolvessem utilizar somente essa modalidade de contrato, evitando ter de pagar os direitos trabalhistas a que temos direito nas outras formas de contratação.

Por exemplo: se fosse permitida a contratação por tempo determinado por qualquer razão e em qualquer modalidade de trabalho, nós não teríamos a multa por demissão

sem justa causa. Entendeu? Veremos mais sobre os direitos trabalhistas daqui a algumas páginas. Fique tranquilo!

Mas, a essa altura você poderá estar se perguntando: qual seria um exemplo possível para a contratação por tempo determinado? Vou mencionar alguns: o contrato por obra ou serviço certo; o contrato de técnico estrangeiro de serviços especializados; o contrato de atleta profissional; o contrato de artistas; o contrato de safra; dentre outros.



Importante

Para cada modalidade em que é possível o contrato por tempo determinado existe uma lei regulamentando os procedimentos. Ou seja, no caso de haver dúvidas quanto à possibilidade de contratação do empregado utilizando-se desta modalidade, é preciso saber se há lei sobre o assunto. Se não houver, então é porque a contratação por tempo determinado não é possível.

E se o empregador perceber que, ao fim do tempo contratado, necessita daquele empregado por um pouco mais de tempo? Como ele deve proceder? É possível a prorrogação do prazo após a contratação por tempo determinado, mas somente por uma única vez. Ou seja, se o tempo que houver sido determinado for de seis meses, a prorrogação poderá ser de mais seis meses, e isso apenas uma vez. Independentemente do prazo que houver sido contratado, o prazo não poderá, jamais, ultrapassar o limite de dois anos, já incluindo a prorrogação.

Logo, se o contrato for de um ano, pode ser prorrogado por mais um ano, chegando ao limite que é de dois anos. Se o contrato for de seis meses, e houver a prorrogação por mais seis meses, chegamos ao limite com um ano de contrato, pois só pode haver uma única prorrogação.

Contudo, se o contrato for estabelecido por dois anos, a prorrogação não será possível, já que o prazo limite de dois anos para a contratação nesta modalidade já foi atendido.

Caso o empregador descumpra a lei e prorrogue o prazo do contrato fora dos limites que mostramos a você, então o contrato agora passará a ser considerado por tempo indeterminado, que é a modalidade padrão de contratação – modalidade essa que estudaremos mais adiante.

E como será que termina um contrato de trabalho por tempo determinado? O próprio nome já sugere, não é? O fim dessa modalidade de contrato acontece quando acaba o tempo estipulado. Se não foi prorrogado, acaba após o último dia do prazo escrito na carteira; se foi prorrogado, acaba no fim do último dia da prorrogação, que também estará anotado na carteira. Simples assim.



Curiosidade

Você observou que não falamos nada sobre o aviso prévio? Você sabe o motivo? O aviso prévio é utilizado para informar, com alguma antecedência, que um contrato vai terminar. Então, vamos pensar um pouco: se eu já sei quando o contrato irá terminar, eu preciso ser avisado? Não! Eu já conheço a data. Logo, não se esqueça: em uma contratação feita por tempo determinado não existe o aviso prévio, uma vez que eu já conheço a data de seu término.

Neste momento, você poderá estar se perguntando: existe alguma maneira de sair desse contrato antes do tempo, já que outra proposta melhor pode surgir enquanto o contrato está em vigor? Claro que a nossa lei não iria prender ninguém a nenhum contrato, mas temos regras a seguir. Já que essa modalidade de contratação é especial – uma vez que não pode ser utilizada para qualquer emprego e também porque nela já são conhecidas as datas de início e de fim do contrato –, é aceitável que a saída antecipada de um dos lados, quer seja o empregado, quer seja o empregador, venha junto com algumas obrigações.

Acompanhe comigo o seguinte raciocínio: se conhecemos as datas de início e de fim do contrato, e, por isso, não existe o aviso prévio, podemos imaginar que tanto o empregado quanto o empregador tenham feito planos para aquele período em que o contrato estaria valendo, não é mesmo? Agora, imagine os problemas causados se uma das partes resolve, de uma hora para outra (lembre-se que não existe aviso prévio), terminar o contrato!

Se for por parte do empregador, o empregado fica totalmente desamparado, com as contas do mês chegando, sem emprego em vista, tendo que se candidatar a várias entrevistas, sem ter, na verdade, nada certo. Se for por parte do empregado, o empregador é quem fica com o seu negócio parado, com uma vaga sobrando, gerando prejuízo na empresa, tendo que abrir processo seletivo para nova vaga, sem ter, na verdade, nenhuma garantia de que irá encontrar a pessoa ideal.

Na hipótese de um dos lados deixar o contrato antes do seu prazo final, a parte que quebra o contrato deverá indenizar a outra parte com base nos prejuízos causados a ela. Mas, o valor vai ser diferente para o empregado e o empregador. Vamos saber o que diz a lei?

De acordo com as descrições do Artigo 480 da CLT, havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. § 1º A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Você percebeu? Quem desistir do contrato antes do prazo, sem que haja uma causa justa que motive esse desligamento antes do momento combinado, pagará indenização a outra parte, tendo por base os prejuízos que esta sofreu. Porém, jamais a indenização poderá ser maior do que aquela a que o trabalhador teria direito, porque, se não fosse isso, o trabalhador sempre ficaria preso ao contrato, mesmo tendo uma causa justa para sair dele, porque o valor da indenização ao empresário sempre seria muito mais alto! Seria impossível pagar.



Atividade 02

Pesquise e leia mais sobre o Artigo 480 da CLT. Socialize suas conclusões, inserindo-as no AVA e estimulando o debate sobre o assunto.

Agora vamos prosseguir com nossos estudos, indo conhecer mais uma modalidade de contratação que interessa a muitas pessoas. Esse interesse generalizado se deve ao fato de que, se essa contratação der certo, pode ser o início de uma longa relação de trabalho. Quer conhecê-la? Vamos a ela!

Contrato de experiência

Para evitar estragos desnecessários na relação entre empregado e empregador, a lei permite que o empregador experimente o empregado por um tempo antes da contratação definitiva. A lei entende que, após observar o empregado em ação, a decisão pela contratação é mais segura e possuirá a tendência de durar por mais tempo. Essa modalidade é

o contrato de experiência.

Ela é claramente proveniente da contratação por tempo determinado, já que também tem um tempo máximo definido por lei. Porém, essa é a única característica comum entre elas. O Contrato de experiência tem seus próprios requisitos. Vamos a eles?

Essa forma de contratação pode ser aplicada em qualquer emprego, independentemente de legislação especial autorizando a sua utilização (ao contrário do que acontecia na contratação por tempo determinado, lembra-se?). Contudo, a experimentação do empregado tem um tempo máximo de duração: não poderá ultrapassar 90 dias. E, neste total, já está incluída uma única prorrogação, que poderá ser de 30 ou 60 dias (tanto faz, desde que a soma dos períodos não ultrapasse o prazo máximo de 90 dias).

Assim, se o contrato de experiência tiver sido definido por 30 dias, e a sua prorrogação for de 30 dias, esse contrato terminará com 60 dias. No caso de o contrato ter sido de 60 dias, a prorrogação não poderá passar de 30 dias.



Importante

O prazo de 30 dias não é a mesma coisa de um mês, assim como o prazo de 90 dias não é a mesmo que 3 meses. O prazo é contado em dias corridos. Portanto, tenha cuidado com os meses de 31 dias, assim como com o mês de fevereiro, que pode ter 28 ou 29 dias.

Fique de olho no calendário, porque, com um único dia fora do prazo, o contrato deixará de ser considerado um contrato de experimentação para ser, automaticamente, convertido em contrato por tempo indeterminado – tópico que estudaremos daqui a pouco –, cujos encargos trabalhistas são bem diferentes no que se refere à demissão.

Caminhando mais em nossos estudos, vamos passar agora para uma modalidade de admissão de empregados que é bem interessante.

Contrato de trabalho temporário

A primeira informação que teremos, neste momento de nossos estudos, é que o empregado temporário é contratado por uma empresa especializada na locação de serviços, ou mão de obra, e não diretamente pela empresa onde prestará os serviços. Muitas pessoas

não sabem disso!

Sendo assim, não há relação de emprego entre a empresa onde os serviços são prestados e o empregado, mas sim entre o empregado e a empresa de locação de mão de obra.

As características principais dessa modalidade de contratação são as seguintes:

- 1) O contrato entre a empresa que recebe os serviços e a empresa de locação de mão de obra é obrigatoriamente escrito, já que o contrato entre esta última e o empregado está devidamente anotado na carteira de trabalho;
- 2) O prazo máximo é de 03 meses (veja que agora o prazo está dividido em meses e não em dias). Esse prazo só poderá ser esticado com a autorização do Ministério do Trabalho;
- 3) A **remuneração** deverá ser a equivalente àquela recebida pelos empregados que trabalham na mesma função na empresa onde os serviços serão realizados. Lembre-se que equivalente não quer dizer igual, já que algumas vantagens são individuais, como a comissão, por exemplo;
- 4) A jornada é de 08 horas, podendo ter: apenas 02 horas extras por dia (estas últimas são pagas com um aumento de 50% sobre o valor da hora de trabalho normal); descanso semanal remunerado (não é obrigatório ser aos domingos); adicional por trabalho noturno (no caso de a jornada de trabalho se dar entre as 22h00 e as 05h00); e proteção da previdência social;
- 5) Caso a empresa locadora de mão de obra venha a falir, o trabalhador tem a garantia de que a empresa que recebeu a prestação dos serviços irá pagar a sua remuneração integralmente.



Remuneração:

a lei diz que é a soma do salário com a gorjeta, mas a prática mostra que a remuneração é a soma do salário com todos os adicionais que o empregado tem direito.

É importante que essas informações sejam conhecidas, porque, ano após ano, as dúvidas sobre o contrato de trabalho temporário aumentam, e muitos trabalhadores podem estar sendo prejudicados sem saber.

Agora marcharemos para estudar a última modalidade de contratação, que, na verdade, é a mais comum, porque é a padrão. É o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Contrato de trabalho por tempo indeterminado

Depois de tantas leituras e aprendizados novos – todos importantes –, estamos na última modalidade de contratação de empregados. E, sobre essa forma de contratar, o mais importante é saber que ela é por tempo indeterminado, porque a lei trabalhista entende

que o trabalhador não quer deixar o emprego.

Incrivelmente, essa simples suposição é a base de todos os direitos trabalhistas, muitas e tudo o mais que incide nesse contrato.

Por sua vez, iremos ver todas essas questões, mais detalhadamente, quando estivermos estudando a terminação do contrato de trabalho. Fique tranquilo, iremos ultrapassar quaisquer dificuldades, e você terminará este curso habilitado a trabalhar na contratação ou na demissão de funcionários.



Internet

Para fixar ainda mais os conteúdos estudados, que tal realizar alguns exercícios sobre as modalidades de contrato de trabalho? Indico um site que oferece, gratuitamente, várias questões sobre Direito Trabalhista. O link que eu anotei para você já lhe direciona diretamente para a parte de contratos de trabalho. Divirta-se! <<http://www.mapadaprova.com.br/questoes/de/direito-do-trabalho/contrato-individual-de-trabalho>>.

Resumo

Nesta primeira competência, você desenvolveu as habilidades necessárias para atuar de maneira eficaz no processo de seleção, observando os princípios básicos do Direito Trabalhista que regem esse processo. Estudamos o que é um contrato de trabalho e, logo depois, você teve a oportunidade de saber que, através de quatro formas diferentes, uma pessoa pode ser contratada pelo empregador. Vimos também que cada uma dessas formas comporta necessidades e consequências jurídicas diferentes umas das outras.

Autoavaliação

1. Sobre o contrato de trabalho por tempo determinado, marque a alternativa correta:
 - a) É obrigatória a notificação do aviso prévio;
 - b) É possível uma única prorrogação;
 - c) É admissível na contratação para qualquer emprego;
 - d) Poderá ter o prazo que as partes quiserem.

2. O contrato de experiência é aquele:

- a) Que tem o objetivo de iniciar as anotações da CTPS do empregado;
- b) Que tem o prazo máximo de 30 (trinta) dias, somente;
- c) Que tem a obrigação de contratação do empregado quando ele termina;
- d) Que existe para que o empregador experimente o empregado antes de contratá-lo por tempo indeterminado.

3. Sobre o contrato de trabalho por tempo determinado, pode-se afirmar que:

- a) Possui prazo máximo de 90 (noventa) dias;
- b) Pode ser prorrogado por várias vezes até que atinja o limite legal;
- c) São devidos, ao término do prazo, as férias e a gratificação natalina proporcionais;
- d) O aviso prévio é devido quando ocorrer o término do prazo.

4. Marque a frase que se apresenta de forma incorreta:

- a) No contrato de trabalho temporário, não há relação de emprego entre a empresa onde os serviços são prestados e o empregado, mas sim entre o empregado e a empresa de locação de mão de obra;
- b) O contrato entre a empresa que recebe os serviços e a empresa de locação de mão de obra é obrigatoriamente escrito, já que o contrato entre esta última e o empregado está devidamente anotado na carteira de trabalho;
- c) O prazo máximo é de 03 meses. Esse prazo só poderá ser esticado com a autorização do Ministério do Trabalho;
- d) A jornada é de 08 horas, podendo ter: apenas 02 horas extras por dia (estas últimas são pagas com um aumento de 50% sobre o valor da hora de trabalho normal); descanso semanal remunerado (não é obrigatório ser aos domingos); adicional por trabalho noturno (no caso de a jornada de trabalho se der entre as 22h00 e as 05h00); e proteção da previdência social.



Competência 02

Documentos e procedimentos

necessários para a admissão de empregados

Documentos e procedimentos

necessários para a admissão de empregados

Agora que você sabe quais são as principais modalidades de contratação, vamos conhecer os documentos necessários para concluir o processo.

A carteira de identidade, o CPF e atestado de residência

Quando iniciamos um processo de contratação, alguns documentos são indispensáveis. A carteira de identidade contém o número de Registro Geral (é aquele documento a que nos acostumamos chamar de RG), que carrega as informações que cada um de nós forneceu ao Estado quando fomos tirar esse documento. Se você se recordar, lá no posto onde comparecemos para obter esse documento, respondemos sobre o nosso nome, os dos nossos pais, nosso endereço, sexo, cor, e, especialmente, deixamos carimbadas as nossas digitais. Essas informações estão lá, guardadas.

Outro documento muito importante na contratação é o CPF, que quer dizer Cadastro de Pessoas Físicas. O número do nosso CPF armazena nossas informações fiscais. E o que quer dizer isso?

Informações fiscais são todas as notícias sobre a movimentação de dinheiro ou bens entre pessoas ou entre uma pessoa e o Estado, a União ou um município. Em todas essas movimentações a informação do número do CPF é obrigatória.

Ou seja, a Receita Federal sabe de todas as movimentações fiscais dos contribuintes através do número do CPF – número esse que não pode mudar ao longo dos anos. Ele é único.

Além da carteira de identidade (também chamada de RG) e do Cadastro de Pessoas Físicas (que chamamos de CPF), também será preciso fornecer um documento que ateste o local de sua residência. Pode ser uma conta de água, de luz ou um recibo de aluguel.

Essa prova de residência serve tanto para que seja preenchida a ficha funcional e o registro do trabalhador no livro de empregados, quanto servirá para analisar a concessão e o valor de alguns benefícios, como, por exemplo, o vale-transporte.

A Carteira de Trabalho e Previdência Social

O documento mais importante na contratação é, sem dúvida, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), pois sem ela o empregado não pode ser admitido no trabalho. Ela é entregue pelo empregado ao empregador, que deverá oferecer um recibo dizendo que recebeu a carteira de trabalho. Após a entrega, o empregador tem 48 horas para devolvê-la, registrada, ao empregado. É obrigatória a devolução da carteira de trabalho ao trabalhador. É infração criminosa a retenção dela pelo empregador.

E, neste momento, tenha bastante atenção ao que vou informar a você: assim como a retenção da carteira de trabalho é uma infração criminosa, a anotação falsa, incorreta ou a falta de anotação na carteira de trabalho é crime, cuja pena é a perda da liberdade em reclusão no presídio!



Atividade 01

Pesquise na Internet sobre a importância dos documentos aqui destacados para o processo admissional e, em seguida, insira no fórum suas conclusões para debate.

Falsificação de documento público

Segundo o Art. 297 do Código Penal Brasileiro é crime falsificar (no todo ou em parte) um documento público, bem como alterar um documento público verdadeiro. A pena é reclusão (2 a 6 anos) e multa. § 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir: II - na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita. § 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.



Atividade 02

Pesquise na Internet sobre as consequências da Falsificação de Documentos Públicos e, em seguida, insira no fórum suas conclusões para debate.

Você já ouviu falar em “tempo de prova sem registro da carteira”? Pois bem, saiba que isso não existe! Para experimentar o novo empregado antes de contratá-lo, existe o contrato de experiência, que é anotado na CTPS. Nós já vimos essa forma de contratação, você se lembra?

Porém, existe um único momento em que o empregado pode ser contratado sem a apresentação da Carteira de Trabalho. Mas, lembro a você, esse momento é único, e é por um motivo especial: só é possível nas localidades onde a Carteira de Trabalho não é emitida.

Nessas localidades, o empregador tem 30 dias para permitir que o empregado compareça ao posto de emissão mais próximo, regularizando a sua documentação na empresa. É uma possibilidade distante, já que o Ministério do Trabalho ampliou muito a sua presença nas cidades. Contudo, sendo o nosso Brasil um país tão grande, devo deixar este alerta para você.

Agora que já vimos alguns procedimentos que dizem respeito à entrega da CTPS do empregado ao empregador, vamos saber mais sobre o que deverá ser anotado nela!

Na Carteira de Trabalho são anotadas todas as informações sobre a relação que agora existe entre o empregado e o empregador: a data de admissão; o salário; a remuneração integral; a forma de pagamento; e as condições especiais do trabalho, se houverem.

Vamos ver o que cada uma dessas informações representa:

- Remuneração: a lei diz que é a soma do salário com a gorjeta, mas a prática mostra que a remuneração é a soma do salário com todos os adicionais que o empregado tem direito;
- Salário: é o pagamento pago diretamente pelo empregador ao empregado como retribuição pelo trabalho prestado;
- Condições especiais do trabalho: são as condições que fogem do normal, por isso são chamadas de especiais. Dizem respeito ao trabalho noturno, ao trabalho perigoso e ao trabalho em ambiente que pode causar dano à saúde do trabalhador;
- E, enquanto durar a relação de emprego, outras anotações deverão ser feitas, como o período de férias, as informações sobre licenças, dentre outras que veremos no capítulo adequado.

Agora que vimos as anotações que são feitas no início do contrato de trabalho, pergunto a você: existe alguma anotação que não deve ser feita, sob hipótese alguma? Sim, existe. A nossa legislação não permite que sejam feitas anotações desabonadoras, ou seja, desonrosas, que manchem a fama sobre a conduta do trabalhador. Desobedecer a essa regra ocasionará multa ao empregador.

O exame médico admissional



Cargo: encargo, emprego, obrigação, responsabilidade.

Função: uso especial para que algo é concebido; papel; utilidade; missão.

Todo empregado que será admitido deve passar por um exame médico que, por ser obrigatório para a admissão como empregado, chamamos de exame médico admissional. Nesse exame, que é pago pelo empregador, serão avaliadas as capacidades físicas e psicológicas do futuro empregado, para que seja possível avaliar a sua adaptação ao futuro **cargo** ou **função**.

Por isso, o exame médico admissional deve ser realizado, obrigatoriamente, antes da contratação do empregado, e será entregue para ele na forma de atestado, em duas vias. O atestado de saúde ocupacional conta sobre a saúde do empregado, antes de sua contratação, e serve como prova, tanto para o empregado quanto para o empregador, caso venham a discordar sobre essas condições de saúde no futuro.



Internet

Realize a leitura da norma regulamentadora nº 07, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, e informe-se sobre a operacionalização adequada desse programa. Acesse: <http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF19C09E2799/nr_07_ssst.pdf>.

Procedimentos para a admissão do empregado

Após a entrega dos documentos que estudamos acima, o empregador procederá com o registro do empregado, iniciando com a assinatura da CTPS, mas também englobando o registro de seus trabalhadores em livros, fichas ou sistemas eletrônicos – a escolha da forma de registro cabe ao empregador –, conforme a Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) Nº 41/2007.

Ou seja, o registro do empregado é obrigatório e deve ser feito antes do empregado iniciar as suas atividades. No entanto, apesar de cada vez mais se estar utilizando a forma eletrônica, é possível ainda encontrar empregadores optantes pelo regime de livro ou fichas. O importante é cumprir esse requisito, já que a desobediência a essa regra gera uma multa para o empregador.

As anotações são sobre a qualificação civil e profissional, a data da admissão e a data do início do empregado no trabalho, a situação em que o trabalho é prestado (se noturno,

perigoso ou insalubre, por exemplo).

Na constância do contrato do trabalho, outras anotações serão necessárias, como o período das férias e eventuais acidentes, mas veremos mais sobre isso no decorrer do nosso curso.

Resumo

Nesta segunda competência, pudemos ver os documentos necessários e sua importância no processo de admissão, inclusive a carteira de trabalho, que tem papel de destaque em todo esse processo. Destaque também para o exame médico admissional, que é pago pelo empregador e visa avaliar as capacidades físicas e psicológicas do futuro empregado, para que seja possível avaliar a sua adaptação ao futuro cargo ou função. Vimos, ainda, os procedimentos a serem adotados para a contratação do empregado.

Autoavaliação

1. Sobre o exame admissional, assinale a resposta certa:
 - a) Todo empregado que será admitido deve passar por um exame médico que, por ser obrigatório para a admissão como empregado, chamamos de exame médico admissional;
 - b) O exame médico admissional é pago pelo empregado e tem a finalidade de avaliar as capacidades físicas e psicológicas do mesmo, para que seja possível avaliar a sua adaptação ao futuro cargo ou função;
 - c) O exame médico admissional não é obrigatório, mas facilita a admissão por parte do empregador;
 - d) O exame médico admissional tem a finalidade de avaliar a capacidade cognitiva do futuro empregado.

2. Marque a alternativa que define as condições especiais de trabalho:
 - a) São as condições que fogem do normal, por isso são chamadas de especiais. Dizem respeito ao trabalho noturno, ao trabalho perigoso, ao trabalho em ambiente que pode causar dano à saúde do trabalhador;
 - b) É o trabalho noturno, com condições de segurança garantindo a integridade do trabalhador;
 - c) É o trabalho iniciado antes do registro em carteira de trabalho, por isto é considerado

condições especiais de trabalho;

d) É quando o trabalho só é iniciado após a entrega de todos os documentos necessários para a admissão.

3. A carteira de trabalho é anotada sempre que o empregado entra em uma relação de emprego com um empregador, e:

a) Não precisa ser anotada durante o tempo de experimentação;

b) Poderá ser modificada com corretivo se houver algum erro;

c) Nela são anotadas todas as ocorrências da relação de emprego entre empregado e empregador, como férias, aumento de salário e licença;

d) Nenhuma resposta está correta.

4. Referente à documentação para admissão, assinale a resposta correta:

a) É exigida apenas a carteira de identidade, uma vez que essa dispõe de todas as informações necessárias para cadastro do empregado;

b) Além da carteira de identidade e do CPF, também será preciso fornecer um documento que ateste o local de sua residência;

c) A prova de residência serve apenas para saber se o empregado mora em outra localidade;

d) Nenhuma resposta está correta.



Competência 03

Atuar na manutenção
do contrato de trabalho

Atuar na manutenção do contrato de trabalho

Voltemos a imaginar aqueles amigos conversando no shopping. Vamos supor que eles comecem a se perguntar sobre como é o cálculo para o recebimento de horas extras, se todos os contratos têm direito ao 13º Salário, entre outras dúvidas. Como você reagiria? Será que estaria preparado para respondê-las?

Saiba que, ao final desta nossa terceira competência, você estará apto a participar daquela conversa e passar importantes informações! Agora que já sabemos como trabalhar na contratação de um empregado, iremos estudar como atuar corretamente na manutenção desse contrato de trabalho.

Acertar nesse processo é tão importante quanto acertar em todos os demais – se não for ainda mais importante –, já que errar nessa fase resultará em multas e correções na rescisão, o que deixará o empregador em uma situação difícil.

Nesta competência iremos conhecer a gratificação natalina (também chamada de 13º salário), a hora extra e o adicional noturno. Vamos a eles!

Gratificação natalina

A gratificação natalina é muito conhecida pelo apelido popular: 13º salário. E assim iremos chamá-la, a partir de agora. O 13º salário deve ser pago em 2 parcelas. A primeira parcela é dada como adiantamento, e vem livre de impostos. A segunda sempre será menor, pois, sobre ela, incidirão o imposto de renda e a contribuição previdenciária.

O adiantamento, ou seja, a primeira parcela, deverá ser quitado entre o dia 1º de fevereiro e o dia 30 de novembro, seguindo o calendário de férias dos empregados; e a segunda, até o dia 20 de dezembro. Tradicionalmente, os empregadores costumam pagar essas parcelas no último dia, o que faz com que muitas pessoas pensem que essas datas são exclusivas – como se as parcelas só pudessem ser pagas nessas datas. Mas isso não é verdade. Como você pode estudar acima, o pagamento da primeira parcela será feito até o dia 30 de novembro e o da segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

E quem são os empregados que têm direito ao 13º salário? Todos aqueles com mais de 15 dias de trabalho. Ainda que o empregado tenha iniciado a sua relação de emprego no primeiro dia do mês de dezembro, ele terá direito ao recebimento do 13º salário porque,

como eu já disse, na data para o pagamento da gratificação esse empregado terá mais de 15 dias de relação de emprego.

E quanto ele irá receber? Será que é a mesma porção que os demais empregados? A gratificação é paga na porção correspondente aos meses que o empregado trabalhou na empresa: quanto mais meses tiver, maior será a porção. Se ele trabalhou o ano todo, terá direito ao valor de um mês de trabalho, integralmente, sempre tomando por base a remuneração do mês de dezembro para esse cálculo. Ou seja, se o empregado tiver um aumento em novembro, o 13º salário terá esse aumento também.

A fórmula para o cálculo que mencionamos acima é a seguinte: 13º SALÁRIO = REMUNERAÇÃO DE DEZEMBRO : 12 x NÚMERO DE MESES TRABALHADOS.



Importante

O 13º salário é contabilizado mesmo no caso de o contrato de trabalho ter chegado ao seu fim, ou seja, na rescisão, tendo ou não o empregado cumprido o aviso prévio.

Adicional noturno

Querido estudante, saiba que toda vez que o direito dá um bônus é em virtude de um ônus. Nunca se esqueça dessa regra. Ela é verdadeira!

O adicional noturno existe porque o homem foi biologicamente feito para o trabalho diurno e o descanso noturno, acompanhando o ciclo do dia. Assim, o sol é para o trabalho e a lua é para o descanso. Todo trabalho causa um desgaste em nós, na nossa máquina humana, contudo, biologicamente falando, há um desgaste muito maior quando o trabalho é realizado fora dos padrões ideais de ambientação.

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte. Todo trabalho realizado neste período será acrescido do adicional de trabalho noturno, que é um acréscimo calculado sobre o valor da hora diurna.

No caso do trabalho noturno, a lei entendeu que era melhor reduzir a hora para 52 minutos e 30 segundos, ao invés dos 60 minutos normais da hora diurna. Ou seja, reduziu

12,5% do valor normal. Além dessa providência, o valor do adicional é de 20% sobre o valor da hora normal de trabalho. Assim, a cada hora de trabalho noturno, que são de 52 minutos e 30 segundos, o trabalhador recebe 20% a mais.

Existe um número “mágico” que facilita muito na hora de calcular o valor final a ser pago ao empregado. Ele nos foi apresentado pelo Professor Paulo César de Castilho. Vamos à fórmula:

Número de horas trabalhadas no período noturno X 1,3714284 X valor da hora normal diurna = valor a pagar.

A nossa lei diz que o adicional noturno integra o salário para todos os fins (**súmula** 60 do Tribunal Superior do Trabalho). Ou seja, todos os cálculos sobre verbas trabalhistas que disserem respeito ao período noturno vão considerar o valor da hora já incluído o adicional, ou seja, não utilizarão o valor da hora diurna, a menor, mas a noturna, que é 20% maior.



Súmula: é um tipo de decisão dos tribunais superiores que deve ser obedecida por todos os juízes do Brasil.



Atividade 01

Pesquise sobre trabalho noturno. Produza um texto e compartilhe-o no AVA. Estimule um debate sobre o assunto.

Hora extra

Como dissemos acima, todo acréscimo que a lei dá é para compensar algum desgaste. Neste tópico, iremos estudar a hora extra. Sei que muitos irão se surpreender com o que a lei determina, porque eu sei que a realidade é bem diferente. Mas, saber o que diz a lei é de grande necessidade, porque você, que irá trabalhar com esses procedimentos, sabe que os erros cometidos geram grandes multas ao empregador, ainda que o empregado consinta, ou seja, ainda que o empregado assine um termo dizendo que aceitou as condições do empregador!

A primeira atividade nesse momento é definir o que é a jornada, porque, sem conhecer o seu tamanho, não teremos como saber quando começa a hora excedente. A jornada de trabalho é considerada o período em que o empregado fica à disposição do empregador, em efetivo trabalho ou não. Essa jornada pode ser combinada entre as partes ou até im-

posta pelo empregador – que é o caso em que o empregado não tem meios de negociar o horário de início e de fim da jornada.

O fato é que essa jornada só tem um limite máximo na lei, que são de 8 horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser apenas negociada para baixo, jamais para cima desse teto que a Constituição determina.

Logo, aquilo que ultrapassar esse limite constitucional será considerado hora extraordinária e será remunerada com o acréscimo de, no mínimo, 50% a mais do valor da hora normal.



Importante

Um detalhe: se não houver acordo escrito, algum acordo coletivo (que é quando o sindicato da categoria negocia com o sindicato dos patrões) ou uma necessidade indispensável, o empregado não está obrigado a prestar o serviço extraordinário.

Você já sabe que trabalhar além do teto previsto na Constituição não é obrigatório. O empregado decide se vai, ou não, cumprir as horas extras, bem como o empregador poderá retirar as horas extras a qualquer momento, bastando avisar com antecedência. Ou seja, o empregador resolve que, a partir de determinada data, ele não utilizará nenhum empregado seu para o cumprimento de horas excedentes. Ele indenizará o empregado que recebia o referido adicional e ponto final.

Um assunto que causa certa agitação é saber se o tempo que o empregado gasta no trajeto de casa para o trabalho e do trabalho para casa é considerado tempo de trabalho. O tempo gasto no trajeto será considerado tempo de serviço desde que o local seja de difícil acesso e, por isso, não coberto por rede de transporte público, necessitando do transporte oferecido pelo empregador.

Logo, a jornada de trabalho abrangerá não somente a hora efetivamente trabalhada, mas também a utilizada no percurso em trecho não alcançado pelo serviço de transporte público.



Atividade 02

Pesquise e estude mais sobre jornada de trabalho e horas extras. Insira suas conclusões no fórum. Organize com seus colegas um debate sobre o assunto, com relatos de experiências e expectativas.

Duas últimas considerações sobre as horas extras: nós vimos que a jornada de trabalho é o tempo em que o empregado fica a disposição do empregador, lembra-se? Pois bem. É considerado à disposição do empregador o tempo que o empregado gasta da portaria para o seu local de trabalho, assim como o tempo utilizado para colocar a vestimenta correta para o efetivo trabalho, desde que esse tempo supere 10 minutos diários.

Agora, atenção: esse limite de 10 minutos é diário, então ele compreende a ida e a volta!

Assim, se o empregado leva 10 minutos para ir da portaria ao local onde efetivamente presta o serviço, já vestido para o trabalho, ele com certeza levará pelo menos mais 10 minutos para fazer o trajeto de retorno. Então, são 20 minutos diários de hora extra. Veja como, nesse exemplo, essas horas extras são habituais. Ou seja, todo mês o empregado receberá adicional de hora extra, porque elas sempre existirão.



Importante

A lei permite um limite máximo de horas extras. Nós sabemos que o teto constitucional para a jornada é de 8 horas diárias de efetivo exercício, ou 44 horas semanais. Esse é o limite máximo para a jornada. Além da jornada normal de trabalho, só são admitidos o acréscimo de mais duas horas de trabalho. Esse acréscimo não poderá ser excedido.

Férias

Muitos já sabem, ainda que por intuição, qual é o motivo da existência das férias no Direito: para o trabalhador poder descansar! As férias anuais remuneradas servem para o descanso e reparação do corpo e da mente do trabalhador, para que ele possa retornar ao trabalho mais feliz e satisfeito.

Então, a cada período de 12 meses de duração do contrato de trabalho, o empregado obtém direito ao desfrute das férias, sem perder a sua remuneração do mês – e esse tempo vale como se fosse tempo trabalhado, tempo de serviço.

Mas, por que o tempo de férias vale como tempo trabalhado? A cada 12 meses de trabalho efetivo, tempo que a lei chama de período aquisitivo, o empregado adquire o direito ao descanso por um mês. Se esse mês de férias não valesse como mês trabalhado, ele teria que trabalhar muito mais tempo para se aposentar, porque, ao longo de sua vida, cada mês de férias o deixaria mais longe de sua aposentadoria.

Sabe o que aconteceria? Muitos trabalhadores deixariam de pedir suas férias para não atrasar a sua aposentadoria. Acontece que, em virtude das férias servirem para a recomposição da saúde física e mental do empregado, esse período prolongado de tempo sem descanso levaria o trabalhador às doenças do trabalho.

Em uma situação como essa, ao invés das férias, ele acabaria licenciado por motivo de doença, e, na pior das suposições, poderia até perder a capacidade de trabalhar. A aposentadoria, nesse caso, seria proporcional ao tempo de serviço, o que pode fazer o benefício recebido ser menor do que ele receberia se pudesse se aposentar normalmente. Está vendo só que desordem na vida de uma pessoa? Não compensa!

Pensando nesse e em vários outros motivos, a lei determinou que as férias valem como mês trabalhado para todos os efeitos, inclusive para o recebimento normal da remuneração, para a contagem e recebimento do 13º salário e para a aposentadoria.

Assim, após o período aquisitivo, que é quando o empregado adquire o direito às férias, ele entra no período concessivo, que são os 12 meses seguintes, onde o empregado deverá usufruir de suas férias.

Período aquisitivo = os primeiros 12 meses de trabalho. Período concessivo = os 12 meses seguintes ao período aquisitivo.

Resumo

Nesta competência, você estudou como deve atuar enquanto um contrato de trabalho está em vigência, ou seja, está em plena atividade (habilidade extremamente necessária a sua prática profissional). Relembro que esta é uma das fases mais importantes de todo o processo, já que qualquer equívoco poderá gerar perda de direitos para ambos os lados, e não é isso que se deseja.

Você teve a oportunidade de conhecer como se contabiliza o prazo para as férias, o percentual do adicional noturno, a gratificação natalina (o verdadeiro nome do nosso conhecido 13º salário) e como são contadas e pagas as horas extras.

Autoavaliação

1. A gratificação natalina, também conhecida como 13º salário, é paga aos trabalhadores:

- a) Com base na média do salário entre os meses de janeiro e dezembro;
- b) Entre os meses de fevereiro e dezembro, em qualquer data;
- c) Tendo como base o salário de dezembro;
- d) Se o empregador tiver aderido à lei que instituiu a referida gratificação.

2. Sobre o 13º salário, marque a alternativa correta:

- a) Terão direito à gratificação os empregados contratados antes do pagamento da primeira parcela;
- b) Os empregados com admissão recente, que tiverem, no mínimo, 15 dias de trabalho, terão direito ao recebimento proporcional da gratificação;
- c) A gratificação é paga integralmente, sem descontos, mesmo aos empregados admitidos no meio do ano;
- d) Nenhuma das alternativas está correta.

3. Sobre o adicional noturno, marque a opção que julgar correta:

- a) É de 20% sobre o valor do salário mínimo;
- b) É pago em virtude do trabalho realizado entre o pôr do sol e o amanhecer;
- c) É calculado sobre o valor da hora diurna, tendo por base o salário efetivo do empregado

e não sobre o salário mínimo;

d) É de 30% sobre o valor do salário do empregado.

4. Sobre as horas extras, marque a alternativa incorreta:

a) São pagas com o acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal;

b) Têm o limite de 2 horas extras por dia;

c) O tempo gasto com o trajeto da portaria ao local de trabalho é contado como hora extra, se esse tempo exceder 10 minutos diários;

d) O valor das horas extras não influencia o pagamento do 13º salário, ainda que elas sejam habituais.



Competência 04

Atuar na concessão
de licenças durante o contrato de trabalho

Atuar na concessão

de licenças durante o contrato de trabalho

Querido estudante, vamos imaginar o rumo que aquela conversa entre os quatro amigos poderia tomar. O que mais eles poderiam perguntar um ao outro sobre os direitos do trabalhador? Creio que chegaria o momento em que um deles se lembraria dos direitos às licenças, não é mesmo?

Nenhum de nós, por mais forte e combatente que pareça, está imune ou livre de ser acometido por algum fato que mude a sua vida – modificando-a ao ponto de que essa pessoa precise se afastar, momentaneamente, do trabalho. Exatamente para sustentar os direitos dos trabalhadores que se enquadrem nesta situação é que existem as licenças, que iremos estudar a partir de agora. Vamos a elas?!

Licença-maternidade

A licença-maternidade é um direito concedido a todas as mulheres que trabalham no Brasil, desde que essas tenham contribuído para a Previdência Social (INSS), seja por meio de empregos com carteira assinada – temporários, trabalhos terceirizados e autônomos ou ainda trabalhos domésticos –, ou seja por meio de contribuição autônoma – que é quando a própria pessoa que deseja se beneficiar contribui para a Previdência Social.

O valor da licença-maternidade é o mesmo do salário mensal, no caso de quem tiver carteira assinada ou exercer trabalho doméstico. Ainda as donas de casa, bem como as estudantes, que não têm salários, mas que se dispuserem a contribuir mensalmente para a Previdência Social, poderão usufruir da licença depois de cumprido pelo menos 10 meses de contribuição.

Nesse caso, o valor do salário-maternidade é o do salário de referência da contribuição, que quer dizer que se a pessoa contribuiu sobre o salário mínimo, recebe na licença um salário mínimo por mês; no caso de contribuição sobre dois salários mínimos, receberá dois salários mínimos, e assim por diante.

Têm direito ainda à licença-maternidade as mulheres que sofrerem aborto espontâneo ou que tiverem um bebê natimorto (que nasceu morto).

O período da licença é de, no mínimo, 120 dias corridos. Esse prazo vale para todas as mulheres. Poderá ser de até 180 dias, mas vai depender do tipo de ocupação que a futura

mamãe tenha. Isso porque uma nova lei, que prevê a ampliação da licença de 120 dias para 180 dias, ainda não foi aprovada para todas as categorias profissionais.

Atualmente, somente as funcionárias públicas federais têm direito ao afastamento de 180 dias, assim como as servidoras públicas da maioria dos estados do país e de inúmeros municípios. Além delas, mulheres que trabalham em empresas da iniciativa privada podem ou não ter direito ao benefício, o que vai depender da decisão da própria empresa – que, apesar de receber um incentivo fiscal para estender a licença, não é obrigada a fazê-lo.

Alguns sindicatos do país também buscam negociar com as empresas a ampliação para 180 dias da licença para trabalhadoras dos seus setores. A maneira mais garantida de você saber se determinada categoria tem direito ao prazo maior de licença-maternidade é se informando no sindicato da referida categoria. Procedendo assim você não será surpreendido com um mau passo.

No caso de adoção, o tempo de licença varia de acordo a idade da criança adotada. Se ela tiver até 1 ano de idade, a licença é de 120 dias; se tiver entre 1 e 4 anos, a licença é de 60 dias; e se tiver de 4 a 8 anos, a licença é de 30 dias.



Curiosidade

As mães que sofrerem um aborto espontâneo antes de 23 semanas de gestação têm direito a um afastamento de duas semanas. Perdas após a 23ª semana são consideradas, pela lei, como parto; portanto, a licença passa a ser de 120 dias.

E quem paga o salário da licença-maternidade? No caso de mulheres com carteira assinada, a empresa paga o salário integral, que depois é repassado à empresa pelo INSS.

Nos casos em que a empresa concede a ampliação da licença para os 180 dias, o empregador paga a totalidade desses salários e, depois, desconta o valor inteiro do imposto de renda. É a forma de incentivar o aumento da duração da licença.

Para as mães que são autônomas, exercem trabalho doméstico ou adotam um bebê, o requerimento da licença tem que ser realizado diretamente na Previdência, que será encarregada dos pagamentos.



Curiosidade

Mulheres com mais de um vínculo empregatício têm direito a receber o salário-maternidade relativo a cada um dos empregos.

Quem estiver desempregada pode receber a licença? Sim! As mulheres desempregadas também têm direito à licença, desde que tenham contribuído anteriormente e ainda não tenham perdido a condição de segurada no momento do parto. Lembra-se que até mesmo as estudantes ou donas de casa, desde que contribuam, têm o direito à licença? Então! Imagine a desempregada, que já contribuiu e pode continuar contribuindo, desde que ainda esteja na condição de segurada (logo abaixo falaremos sobre esse prazo!). Ela certamente tem direito a essa licença.

As mulheres gestantes com carteira assinada não poderão ser demitidas a partir do momento em que notificam ou informam a gestação ao empregador, isso se não estão mais em período de experiência de três meses. A empresa que demitir uma gestante, desde que não seja por justa causa, deverá pagar todos os salários correspondentes ao período de licença a que ela teria direito, além dos outros direitos trabalhistas ignorados. Portanto, muito cuidado ao cuidar desse processo!

Sendo o caso de uma demissão por justa causa, ou sendo o caso de pedido de demissão (aquela demissão que é pedida pela própria mulher), a trabalhadora terá direito à licença remunerada paga pelo seu órgão de previdência, no nosso caso, o INSS, mesmo que tenha deixado de contribuir com a Previdência durante um determinado prazo.

De acordo com o Ministério da Previdência, o prazo a que nos referimos acima é de 12 meses, a partir da demissão ou da última contribuição para todas as pessoas. Será de 24 meses para as pessoas que tenham contribuído por 10 anos, pelo menos. Esse período de "proteção previdenciária" pode ainda ser estendido por outros 12 meses, caso a mãe comprove que permanece como desempregada.

Um exemplo prático: uma mulher que foi demitida em janeiro, deixou de recolher o INSS (ela poderia ter continuado com os depósitos de forma independente) e ficou grávida no mês seguinte, ainda assim poderá entrar com o pedido de salário-maternidade junto ao INSS.

E a partir de quando vale a licença-maternidade? Na verdade, o afastamento começa quando a futura mamãe decidir, desde que seja até 28 dias antes do parto ou a partir da

data de nascimento do bebê. Não é correto a empresa impor o início da licença.

Sabemos que algumas empresas obrigam a gestante a iniciar a sua licença a partir do 8º mês, porque, no último mês, os exames de rotina são mais intensos e a mãe se sente mais cansada, mas essa decisão pertence à mulher, à gestante.

Diante de algum problema médico, é possível ampliar o repouso para o período que engloba duas semanas antes e duas semanas depois do parto, desde que seja apresentado o atestado médico.

Para o início do recebimento do salário-maternidade, será necessário apresentar um atestado médico ou a certidão de nascimento do bebê. Ou seja, o bebê nasce e, logo após o registro do nascimento, uma pessoa responsável já poderá apresentar esse registro no setor de pessoal na empresa que a gestante trabalha. Além desses documentos, as empresas costumam também pedir a Carteira de Trabalho e o número do PIS, para anotações.



Internet

Abaixo indico um site mais do que confiável. Ele direcionará o seu trabalho, trazendo todas as mudanças na lei. Consulte-o sempre!

<<http://agencia.previdencia.gov.br>>.

Licença-paternidade

E o pai, tem direito a afastamento? O pai da criança tem direito a uma licença-paternidade remunerada de cinco dias corridos, sempre a partir da data de nascimento do bebê. Até existem projetos tramitando no Congresso brasileiro para ampliar a licença para 15 dias corridos, mas ainda não foram aprovados.

A licença-paternidade, diferentemente da licença-maternidade, só vale para funcionários com carteira assinada.



Atividade 01

Pesquise sobre licença-maternidade e licença-paternidade e destaque as diferenças entre ambas.

Acidentes do trabalho

O que chamamos de acidente de trabalho pode, para a lei brasileira, ser entendido tanto como o acidente propriamente dito (um acontecimento inesperado e repentino que causa dano ao trabalhador), quanto como uma doença do trabalho. Não importa. Para a lei essas duas possibilidades são equiparadas e tratadas da mesma forma.

Quando o acidente do trabalho é um acidente propriamente, nem sempre podemos dizer que é um momento imprevisto, porque muitos acidentes poderiam, sim, ser evitados, se as normas de segurança e a cautela fossem observadas!

O importante para a classificação é que esse acidente ocorra pelo exercício do trabalho, ou seja, em virtude do exercício do trabalho, provocando a morte ou a redução da capacidade para o trabalho, temporária ou definitiva, do empregado.

Existem também os acidentes no trabalho. É o caso das ocorrências que lesionam o trabalhador, mas – ao contrário do que aprendemos acima – cujo motivo não é o próprio exercício do trabalho, e sim um incidente ocorrido no local de trabalho. Normalmente esses acidentes em nada têm relação com o trabalho em si. Por exemplo: quando trabalhadores brigam entre si no local de trabalho. Perceba que a lesão não tem ligação direta com o exercício do trabalho, tendo apenas um elemento em comum: o local do acidente.

Doenças do trabalho

As doenças do trabalho são aquelas que aparecem devido ao esforço físico que é exigido na execução do trabalho e em função da realização de movimentos repetitivos. Doença ocupacional é o termo que se usa para definir várias doenças que causam alterações na saúde do trabalhador, provocadas, sempre, por fatores relacionados ao ambiente de trabalho.

Elas se dividem em doenças profissionais (que são causadas por fatores pertencentes à atividade laboral, ou seja, próprias da profissão) e doenças do trabalho (que são causadas pelas circunstâncias em que o trabalho é executado). As doenças profissionais possuem uma causa já presumida, relacionada com o trabalho, mas na segunda opção a relação com o trabalho precisa ser comprovada através de documentos, testemunhos ou atestados.



Atividade 02

Consulte mais sobre doenças do trabalho, acessando <http://bvsm.s.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf>., e insira no fórum os pontos mais significativos da sua consulta.

As doenças mais comuns são as doenças do trato respiratório e as que afetam a pele. Em ambos os casos, os maiores cuidados são preventivos, uma vez que a maioria das doenças ocupacionais (doenças profissionais e doenças do trabalho) é mesmo de difícil tratamento. Temos como exemplos a asma ocupacional, a silicose, a asbestose, a dermatite de contato, o câncer de pele ocupacional. Pesquise sobre essas doenças na internet e veja as fotos: são impressionantes!

Uma doença ocupacional geralmente é adquirida e desenvolvida após o trabalhador ser exposto a agentes químicos, físicos, biológicos ou radioativos acima do limite permitido por lei, sem a proteção compatível com o risco envolvido.

Logo, muito cuidado e atenção na entrega e fiscalização dos equipamentos de segurança do trabalho! Essa proteção pode ser na forma de Equipamento de Proteção Coletiva (EPC) ou Equipamento de Proteção Individual (EPI).

Posso ser repetitiva? Muito cuidado na entrega, e olho dobrado na fiscalização do uso dos equipamentos! Não basta somente entregá-los ao trabalhador, é preciso ensinar a usar e fiscalizar o uso! O empregador é responsável por isso, e a Justiça do Trabalho não entende de outra forma, senão esta. Atenção!

Existem também outras medidas administrativas ou organizacionais capazes de reduzir os riscos. Um exemplo prático e simples é o rodízio entre os funcionários.



Importante

Para o Direito Trabalhista Brasileiro, a doença ocupacional é equiparada ao acidente de trabalho, gerando os mesmos direitos e benefícios

O Direito Trabalhista na prática

Para o custeio da Previdência Social, as empresas contribuem com 20% sobre a remuneração (salário + benefícios) de seus empregados.

Para a cobertura dos “benefícios acidentários”, ou seja, para que a Previdência dê o amparo financeiro no caso de acidente do trabalho (lembre-se que as doenças do trabalho são equiparadas aos acidentes do trabalho), a empresa deverá contribuir com mais 1% a 3% sobre o total da folha de pagamento, a depender do risco da atividade que exerce. Veja bem, sobre o total – desta vez não é sobre cada folha, individualmente. Por exemplo: as empresas do ramo varejista de tecido recolhem 1%, por serem consideradas de risco leve. No caso de impressão de jornais, considerada de médio risco, a alíquota é de 2%; e no caso de extração de minério de ferro, por seu grave risco, a alíquota é de 3%.

Após um acidente de trabalho ou o surgimento de uma doença do trabalho, se o segurado não tiver condições de continuar trabalhando, ele terá direito ao recebimento do auxílio-doença. O nome é o mesmo para qualquer caso.

O valor do auxílio-doença é de 91% do salário de contribuição, e é válido a partir do 16º dia de afastamento. Isso mesmo, o auxílio-doença só começa a ser pago a partir do 16º dia de afastamento. Até o 15º dia o pagamento do salário é responsabilidade do empregador, com um detalhe tão desconhecido de todos nós: pagamento integral do salário! Além disso, para esse benefício não existe carência.

A Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991, dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

Do Auxílio-Doença

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99)

§ 3o Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral. (Redação dada pela Lei nº 9.876, de 26.11.99).

Após o período do tratamento, se ainda restarem sequelas do acidente que impeçam ou reduzam a capacidade de trabalho, o segurado terá direito ao auxílio-acidente. O valor

do auxílio-acidente é de 50% do salário de benefício, sem importar o grau da incapacidade. Esse benefício será cancelado se sobrevier à aposentadoria ou, claro, ao óbito do segurado. Neste último caso, abre-se o direito ao pensionamento, se houver dependentes do trabalhador falecido.

Resumo

Nesta quarta competência você se tornou apto a atuar na concessão de benefícios. Aprendeu também sobre a proteção que o trabalhador tem quando ele é surpreendido com algum acontecimento que o impossibilita de cumprir integralmente a sua jornada de trabalho.

Você viu também que as licenças do trabalho estão em nosso direito, visando oferecer segurança ao trabalhador, já que o seu contrato de trabalho estará ativo quando a circunstância tiver passado – ou, caso se mostre permanente, será convertida em aposentadoria, não desamparando o trabalhador em nenhuma hipótese.

Autoavaliação

1. De acordo com a legislação brasileira, qual é o prazo da licença-maternidade?

- a) 180 dias;
- b) 120 dias;
- c) 30 dias antes do nascimento e 90 dias após o nascimento do bebê;
- d) 4 meses.

2. Sobre a licença-paternidade, marque a errada:

- a) Ela é de 5 dias corridos;
- b) Existe proposta de lei para alterá-la para 15 dias, mas ainda não foi votada;
- c) A licença-paternidade não é remunerada. Os dias são descontados do salário;
- d) Nenhuma das anteriores.

3. A licença-maternidade é concedida a todas as gestantes brasileiras, exceto:

- a) As desempregadas;

- b) As mães adotivas;
- c) As que nunca contribuíram para a Previdência Social;
- d) As que sofreram aborto espontâneo.

4. Das afirmações abaixo, qual está correta?

- a) As férias não podem ser emendadas com a licença-maternidade;
- b) A Previdência Social (INSS) paga o salário-maternidade das mães empregadas;
- c) Os dias de afastamento em virtude da licença-maternidade não entram no cálculo do tempo para novas férias;
- d) Mulheres com mais de um vínculo empregatício têm direito a receber o salário-maternidade relativo a cada um dos empregos.



Competência 05

Identificar as anormalidades
do contrato de trabalho

Identificar as anormalidades do contrato de trabalho

Você já se pegou pensando sobre qual seria a sua reação se algum chefe te ofendesse em público no ambiente de trabalho ou se algum superior começasse a te constranger de forma sexual?

Então, imaginando as questões acima, vamos seguir adiante com aquele grupo de quatro amigos que estão conversando sobre as inúmeras ocorrências que podem surgir durante a vigência de um contrato de trabalho. Se algum deles comentasse sobre uma ofensa vexatória, que é aquela que causa vergonha, ou uma história de algum chefe que não para de flertar com um subordinado, o que você diria? Qual conselho técnico você daria?

Assédio moral

Quem nunca ouviu casos de violência psicológica, constrangimento ou humilhação no ambiente de trabalho? Eles são os ingredientes básicos para a definição do quadro de assédio moral, e são pertencentes exclusivamente às relações humanas, ou seja, somente uma pessoa pode assediar moralmente outra pessoa. Na última década, essa conduta começou a tomar relevo e a ser estudada, denunciada e, finalmente, coibida e punida.

O problema não é exclusivo aqui do Brasil. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em pesquisa em 1996, detectou que 12 milhões de trabalhadores na União Europeia já viveram situações humilhantes no trabalho que acarretaram distúrbios de saúde mental. No Brasil, estima-se que 42% dos trabalhadores já tenham sido vítimas de assédio moral nas empresas em que trabalham ou trabalharam.



Atividade 01

Visite o site <www.assediomoral.org> e aprofunde o seu conhecimento sobre o tema; em seguida insira suas conclusões no AVA, convidando todos para um debate sobre assunto.

Os casos de assédio moral serão decididos no Tribunal do Trabalho, uma vez que o empregador jamais irá aceitar compensar uma ofensa de forma espontânea. No julgamen-

to desses casos, alguns aspectos são essenciais: a frequência dos ataques, que se prolongam no tempo, e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima, visando afastá-la do trabalho.

No assédio moral não importa se o assediador é chefe ou tem posição nivelada à vítima.

A listagem exemplificativa dos procedimentos e das atitudes que poderão ser enquadradas como assédio moral é realmente extensa. Tomemos os seguintes exemplos: atribuir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo, ou em condições e prazos impossíveis de cumprir; designar funcionários qualificados ou especializados para funções bobas e simples; apropriar-se de ideias, propostas, projetos ou trabalhos; torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o servidor, isolando-o de contato com colegas e superiores hierárquicos; sonegar informações necessárias ao desempenho das funções ou relativas a sua vida funcional; e divulgar rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas e subestimar esforços, afetando a saúde mental do trabalhador.



Internet

O Ministério do Trabalho e Emprego lançou uma cartilha informativa, de leitura agradável, que pode ser baixada da internet através do endereço: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf>.

Na prática, a “criatividade” dos assediadores supera, e muito, as descrições. Os processos que vão à Justiça do Trabalho, com a finalidade de reparação por danos decorrentes de assédio moral, mostram que, em algumas empresas, o ambiente de trabalho pode se tornar um lugar lastimável. Ameaças, ofensas, sugestões humilhantes, isolamento e até agressões físicas acontecem. Você poderá consultar os sites dos tribunais do trabalho, ou até mesmo sites de buscas por assunto (como o Google) e irá se surpreender.

O processo trabalhista considerado pioneiro na abordagem do assédio moral no Brasil veio do Espírito Santo. Nele, o Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região classifica e enquadra como assédio moral as perseguições sofridas por um técnico de publicidade e propaganda. No caso, o assédio se deu porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inatividade, ignorando o funcionário, não repassando as informações para que ele pudesse produzir, quebrando o caráter do contrato de trabalho e, por consequência, descumprindo a sua principal obrigação, que é a de fornecer trabalho, fonte de

dignidade do empregado.

Também são recorrentes a inação compulsória, que é quando o empregador se recusa a passar serviço ao empregado, deixando-o sem atividades (por isso o nome “in/ação”, sem ação); as humilhações verbais por parte de superiores (inclusive com palavras de baixo calão); as coações psicológicas, forçando o empregado a se inscrever em programas de desligamento voluntário ou até mesmo a demitir-se.

Os resultados dos processos judiciais que envolvem os casos de assédio moral, quando favoráveis ao empregado, geram basicamente três tipos de reparação:

- A primeira é a rescisão indireta do contrato de trabalho, hipótese muito semelhante à rescisão por justa causa, só que em favor do empregado, que se demite, mas mantém o direito ao recebimento de todas as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem motivação, o que, se formos analisar bem, é a verdade;
- A segunda é a indenização por danos morais, que, na esfera trabalhista, visa à proteção da dignidade do trabalhador;
- A terceira é a indenização por danos materiais, para aqueles casos em que os prejuízos psicológicos causados ao trabalhador foram tão graves e severos que o empregado precisou despendar gastos com remédios e tratamentos.

A fixação dos valores para dano moral, que vem sendo adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tem dupla finalidade: compensar a vítima pelo dano moral sofrido e também punir o infrator, a fim de inibir a reincidência nessa prática. Busca-se um possível equilíbrio entre as possibilidades do lesante em pagar – o volume e o poder econômico da empresa – e as necessidades do lesado para receber – a extensão do dano causado.

Assédio sexual

O assédio sexual é uma verdadeira negação do direito fundamental da dignidade humana e boa-fé nas relações de trabalho. Porém, não podemos confundir o assédio sexual com outras figuras possivelmente mais inocentes e naturais, tais como um elogio e assim por diante.

É importantíssimo entender essa diferença, porque não é tudo o que acontece na empresa que poderá ser qualificado como assédio sexual! Já pensou o que aconteceria se todos os elogios fossem passar no Tribunal? As empresas iriam parar e atolar o Judi-

ciário! Não tem ninguém que consiga trabalhar ou viver assim. É preciso ser bem técnico e aprender a distinguir as situações do dia a dia das condutas maldosas e feitas com a intenção de assediar.

A dignidade do trabalhador é atingida quando é colocado em questão a sua integridade física e psicológica, atingindo seu trabalho. Um simples elogio, sem objetivo de natureza sexual, não caracteriza o assédio, como dissemos acima. Se assim o fosse, ninguém poderia mais ser chamado de bonito, sob pena do “elogiador” pagar indenização!



Atividade 02

Pesquise sobre o que de fato caracteriza o assédio sexual e socialize sua opinião no AVA.

Para que fique caracterizado o assédio, deve haver a presença de dois elementos ao mesmo tempo: práticas repreensíveis e práticas realizadas com o objetivo de receber benefício de natureza sexual.

São repreensíveis os insultos com conotação sexual, as palavras humilhantes, as ameaças verbais que vinculam um ato sexual (qualquer ato, inclusive beijo) a um prêmio ou penalidade no trabalho.

Para a existência do assédio sexual deverá estar presente um elemento de autoridade (hierarquia) e a influência do poder do assediador sobre a vítima, e sempre na relação de trabalho.

Embora estejamos tratando do assédio nas relações de trabalho, é importante dizer que ele não está presente somente nas relações de trabalho, mas sempre quando alguém constranger outra pessoa com o intuito de obter favorecimento sexual, utilizando-se de sua condição de superior hierárquico inerente ao exercício de emprego, cargo ou função. Exemplos? Relações entre professores e estudantes ou entre médicos e paciente, onde também estão presentes as condições que caracterizam o assédio sexual.

Resumo

Nesta competência você identificou as anormalidades que podem ocorrer durante o contrato de trabalho: o assédio moral e o assédio sexual. Vimos as diferenças marcantes

entre eles, e o que fazer em casos iguais ou semelhantes.

Ajude a espalhar o conhecimento que você adquiriu com seus estudos, e, caso tenha a oportunidade de conversar com seus amigos sobre o assédio moral e sexual, tal como aconteceu na nossa conversa imaginária, aconselhe conforme você estudou!

Autoavaliação

1. Brenda é estagiária da empresa de publicidade de sua cidade durante o dia e, à noite, estuda no curso superior de Publicidade e Propaganda. Um dia, chegando ao trabalho, viu que em sua mesa tinha uma flor acompanhada de um cartão apaixonado, deixada por um colega de empresa. A atitude do jovem apaixonado pode ser considerada:
 - a) Assédio moral;
 - b) Assédio sexual;
 - c) Assédio moral e sexual;
 - d) Nenhuma das anteriores.
2. Supondo que a atitude acima tenha sido feita pelo chefe de Brenda, a atitude poderia ser considerada:
 - a) Assédio moral;
 - b) Assédio sexual;
 - c) Assédio moral e sexual;
 - d) Nenhuma das anteriores.
3. No caso do chefe insistir na conduta e oferecer vantagens na empresa à Brenda desde que ela aceite oferecer favores de natureza sexual a ele, o comportamento poderá ser enquadrado como:
 - a) Assédio moral;
 - b) Assédio sexual;
 - c) Assédio moral e sexual;
 - d) Nenhuma das anteriores.

4. Diante da conduta firme e honesta de Brenda, o chefe passou a humilhá-la e a tratá-la com desigualdade perante os demais funcionários, deixando de passar a ela informações necessárias ao seu trabalho e, além disso, disse que pararia com as humilhações e daria uma carta de referências desde que ela aceitasse oferecer a ele favores de natureza sexual. No caso, o comportamento do chefe pode ser encarado como:

- a) Assédio moral;
- b) Assédio sexual;
- c) Assédio moral e sexual;
- d) Nenhuma das anteriores.



Competência 06

Atuar nos procedimentos
de demissão

Atuar nos procedimentos de demissão

Enfim, querido estudante, continuando a nossa conversa imaginária entre os quatro amigos no shopping, vamos seguir pensando que, agora, eles comecem a refletir sobre como seria uma demissão. Um deles poderia se lembrar que existem duas principais formas: a demissão por justa causa e a demissão sem justa causa, que geram direitos e indenizações muito diferentes.

Se algum deles lhe perguntasse se existem outras possibilidades de término do contrato de trabalho, o que você diria? Será que você conheceria outras modalidades para a extinção do contrato de trabalho?

Vamos seguir com nossos estudos e aprender mais sobre esse maravilhoso ramo do Direito!

Demissão sem justa causa

Para o Direito Trabalhista, o empregado não deseja perder a sua fonte de renda e de sustento. A partir daí, muitas normas foram criadas para proteger o empregado das despedidas imotivadas, que o surpreendam e não o permitam traçar um plano alternativo de sobrevivência.

Então, a lei protegeu o empregado de qualquer demissão que não seja motivada por uma justa causa, que autorize a demissão, ou que não seja por ele mesmo desejada. Por este motivo, quando a demissão é feita sem motivo autorizado por lei, o empregado é indenizado através do pagamento de verbas extras, justamente para que tenha como viver durante o período de turbulência.

Somente leis podem dizer quais são os motivos que autorizam a demissão por justa causa. O regulamento da empresa não é o local para criar um motivo que não exista na lei trabalhista.

As demissões que não sejam fundamentadas nos itens que a lei considera como justa causa, que veremos logo abaixo, estarão sujeitas ao pagamento de multa de 40% sobre o saldo do FGTS depositado pelo empregador.

Além desta multa, na despedida sem justa causa o empregado terá direito ao aviso prévio, ao 13º salário, às férias vencidas, às férias proporcionais e o saldo de salário, além de poder sacar o saldo de FGTS.

Demissão por justa causa

Com base no Artigo 482 da CLT, são os seguintes atos que constituem justa causa:

Ato de improbidade

Improbidade, em geral, é toda ação ou omissão desonesta do empregado que revele abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando uma vantagem para si mesmo ou para outra pessoa. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador etc.

Incontinência de conduta ou mau procedimento

São duas justas causas semelhantes, mas não são iguais. Mau procedimento é gênero do qual incontinência é espécie, e se enquadra dentro do primeiro. A incontinência se revela pelos excessos de hábitos e costumes, pela imoderação de linguagem ou de gestos. Ocorre quando o empregado comete ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa em que trabalha. Mau procedimento caracteriza-se com o comportamento incorreto do empregado, através da prática de atos que firam o respeito, que ofendam a dignidade, tornando impossível ou sobremaneira penosa a permanência do vínculo empregatício, desde que não se enquadre na definição das demais justas causas. Ou seja, este item é utilizado quando a conduta do empregado é tida como um absurdo – porém a lei não a previu, descaracterizando uma previsão da conduta na lei. Assim, quando uma conduta não foi pensada e elencada na lei, este item é utilizado como explicação geral que justifique a demissão.

Negociação habitual

Ocorre justa causa se o empregado, sem autorização expressa do empregador, por escrito ou verbalmente, exerce de forma habitual atividade concorrente, explorando o mesmo ramo de negócio de seu empregador, ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa. É o caso de vendas no local de trabalho, por exemplo.

Condenação criminal que não caiba recurso

A demissão do empregado, neste caso, é explicada pela simples impossibilidade do empregado em comparecer ao seu local de trabalho, uma vez que estará cumprindo pena em estabelecimento prisional. Jamais confunda a condenação criminal definitiva, que é o caso que estamos estudando, com a prisão temporária ou preventiva, com a simples indicição policial (quando uma investigação é aberta na polícia) ou até mesmo com a denúncia em processo criminal (quando o processo já está no fórum). Nesses últimos exemplos, a demissão por justa causa não está autorizada. Somente em caso de condenação definitiva é que se autoriza a demissão.

Desídia

A desídia é o tipo de falta grave que, na maioria das vezes, consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. A desídia é um comportamento continuado, permanente. Podem caracterizar a conduta: a pouca produção; os atrasos frequentes; as faltas injustificadas ao serviço; a produção imperfeita; e outros fatos que prejudicam a empresa e demonstram o desinteresse do empregado pelas suas funções.

Embriaguez habitual ou em serviço

A embriaguez deverá ser habitual e somente será considerada habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, pela exceção, tornando-se, então, um alcoólatra, patológico ou não. Para se configurar a justa causa, é irrelevante o grau de embriaguez e a causa (se por álcool ou não), sendo suficiente que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se isso ocorre durante o período de trabalho.

Apesar de o álcool ser a causa mais frequente da embriaguez, nada impede, porém, que ela seja provocada por outras substâncias, por exemplo, as drogas. De qualquer forma, a embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial.

Agora uma novidade: os tribunais trabalhistas vêm considerando a embriaguez contínua como uma doença, e não como um fato para a justa causa. Desta forma, será preferível que o empregador promova esforços no sentido de encaminhar o empregado ao acompanhamento clínico e psicológico.

Violação de segredo da empresa

A revelação só caracterizará violação sujeita à demissão por justa causa se for feita a terceiro interessado nesse segredo empresarial, sendo capaz de causar prejuízo à empresa.

Ato de indisciplina ou de insubordinação

Tanto na indisciplina como na insubordinação existe atentado aos deveres jurídicos assumidos pelo empregado, pelo simples fato da sua condição ser a de empregado subordinado. A desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação, e a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina. Não será necessário o enquadramento perfeito, bastará advertir o empregado e, após repetitivas condutas, demiti-lo em virtude das faltas apontadas na sua ficha funcional.

Abandono de emprego

A falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial. Existem, no entanto, circunstâncias que fazem caracterizar o abandono antes dos trinta dias. É o caso do empregado que demonstra intenção de não mais voltar ao serviço. Isso acontece quando o empregado é surpreendido trabalhando em outra empresa durante o período em que deveria estar prestando serviços na primeira empresa.

Ofensas físicas

As ofensas físicas constituem falta grave quando têm relação com o vínculo empregatício, praticadas em serviço ou contra superiores hierárquicos, mesmo fora da empresa. A legítima defesa, claro, não se enquadra nesta hipótese de justa causa;

Lesões à honra e à boa fama

São considerados lesivos à honra e à boa fama gestos ou palavras que exponham outra pessoa ao desprezo de terceiros, ou que, por qualquer meio, venham a magoar essa pessoa em sua dignidade pessoal, sempre levando em consideração, claro, os costumes do local, as brincadeiras consideradas normais e aceitas por todos;

Jogos de azar

Jogo de azar é aquele em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente de sorte. Para que o jogo de azar constitua justa causa, é imprescindível que o jogador tenha intuito de lucro, de ganhar um bem economicamente apreciável;

Atos atentatórios à segurança nacional

A prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, desde que apurados pelas autoridades administrativas, é motivo justificado para a rescisão contratual. Quando o empregado praticar qualquer dos atos acima, primeiramente será advertido (verbalmente e por escrito), depois suspenso e, por fim, demitido. Como regra geral, é seguida esta ordem de acontecimentos para que seja dada oportunidade do empregado se corrigir e voltar a ter uma postura adequada. Porém, a depender da gravidade dos fatos e do comportamento, é perfeitamente possível a demissão diretamente.



Atividade 01

Aprofunde os estudos sobre demissão sem justa causa e demissão por justa causa e destaque as principais diferenças entre as mesmas no nosso Ambiente Virtual.

Pedido de demissão

As verbas que são pagas no pedido de demissão são: saldo de salário (referente aos dias trabalhados no mês em que pediu a demissão); férias vencidas; férias proporcionais (no caso de mais de um ano de serviço – lembra do período aquisitivo?); e o 13º proporcional.



Curiosidade

Embora a rescisão do contrato de trabalho quando iniciada pelo empre-

gado tenha o nome de pedido de demissão, na verdade não tem nada de pedido. Trata-se mais de uma comunicação, já que, como nós já vimos, as relações de trabalho são sempre pensadas a partir da ótica do empregado, a quem o empregador não pode forçar a trabalhar. Logo, negar o tal “pedido” seria impossível.

Em princípio, o empregador pode dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio, abrindo mão do desconto do valor referente a ele e das verbas às quais o empregado tem direito. Mas, tem sido marcado, de maneira cada vez mais forte nos tribunais, que esse modo de agir só pode acontecer se houver prova de que o empregado tem convite para novo emprego, porque está totalmente decidido pelos tribunais trabalhistas que o aviso prévio é direito do trabalhador. Então a decisão sobre a sua dispensa ou não somente cabe a ele.



Atividade 02

Converse com alguém que você conheça e que tenha pedido demissão e compare as informações dadas por ela e os conhecimentos que você adquiriu neste estudo. Escreva um texto com suas descobertas e compartilhe no fórum!



Dissídios coletivos

Os chamados **dissídios** coletivos são as demandas, os processos trabalhistas feitos coletivamente.

Os dissídios coletivos podem ser de natureza econômica ou jurídica. No primeiro caso, discute-se a remuneração ou as condições do trabalho. Por sua vez, quando o dissídio é de natureza jurídica, discute-se a interpretação da lei ou uma convenção coletiva de trabalho.

Podem propor os dissídios coletivos os sindicatos, porque são, como o próprio nome diz, tratados dos direitos coletivos. Então o sindicato fala em nome de todos os trabalhadores de sua classe, sejam ou não filiados.

Os empregadores também poderão propor dissídio coletivo quando não exista o sindi-

Dissídios: desacordos, desavenças, desentendimentos.

No mundo do Direito Trabalhista, significa um processo trabalhista, que, lógico, só existe em função de algum desacordo entre empregado e empregador.

cato ou quando o problema seja bem localizado e não generalizado.

Antes de iniciar o dissídio coletivo, é necessário tentar resolver o problema através de convenção coletiva (que é uma negociação entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores) ou através do acordo coletivo (que é a negociação entre o sindicato dos empregados e uma ou mais empresas – e não com o sindicato).

Essa tentativa de solucionar os problemas antes de ingressar com uma ação na justiça trabalhista através do dissídio coletivo é obrigatória, é um pré-requisito.

Resumo

Estamos no nosso último resumo de competência. Você teve a oportunidade de percorrer um bom caminho até aqui, não foi?

Nesta última competência, estudamos as quatro principais modalidades de demissão: duas já conhecidas (a demissão por justa causa e a demissão sem justa causa) e outras duas que muitas vezes são esquecidos pelas pessoas (o pedido de demissão e o dissídio coletivo). Você agora já está capacitado a atuar nesses processos.

Vimos, ao longo da competência, os requisitos para cada uma das demissões e as consequências jurídicas de cada modalidade, que são bem diferentes. Vamos agora testar os conhecimentos adquiridos? Então, vamos à autoavaliação!

Autoavaliação

1. Uma das opções abaixo não constitui justa causa para dispensa de empregado. Assinale-a:
 - a) A incontinência de conduta;
 - b) A violação de segredo da empresa;
 - c) A condenação criminal, ainda que tenha havido suspensão da execução da pena;
 - d) A desídia no desempenho das respectivas funções.
2. Uma empresa “X” possui o seu regimento interno, e nele há discriminado os procedimentos que devem e os que não devem ser praticados pelos seus empregados no ambiente de trabalho. Neste regimento consta a determinação de utilizar apenas roupas claras no ambiente de trabalho, isso em face da higiene necessária para o seu ramo de atividade. Então, com base no regimento, os seus empregados devem utilizar uniformes brancos, cedidos pela empresa.

Janaína, empregada da referida empresa, descumpriu o referido regulamento, comparecendo ao serviço com calça jeans e blusa azul debaixo do referido uniforme – apesar de cobertas pelo uniforme, as roupas ficaram aparentes, já que o uniforme era branco. Devidamente advertida, Janaína voltou a comparecer ao serviço com calça preta, igualmente aparente. Devidamente suspensa, Janaína compareceu ao serviço com uma blusa roxa – visível – sob o uniforme. Neste caso, Janaína poderá ser dispensada por justa causa, em razão da prática de conduta configuradora de:

- a) Insubordinação;
- b) Indisciplina;
- c) Desídia;
- d) Incontinência de conduta.

3. Aquela falta grave, que é capaz de ocasionar a demissão do empregado com justa causa:

- a) Basta que seja considerada grave pelo empregador, não precisa estar prevista em lei;
- b) Precisa estar prevista em lei e ser atual, porque aquela falta cometida no passado e não punida entende-se como perdoadada;
- c) Não precisa estar prevista em lei, mas o ato praticado pelo empregado deve ser reiterado e habitual, independentemente de punição anterior pelo empregador;
- d) Deve ser apurada pelo empregador, que terá o prazo máximo de quinze dias para realizar sindicância interna e punir o empregado.

4. Sem levar em consideração as exceções referentes à dispensa sem justa causa, o empregado faz jus ao pagamento de aviso prévio, 13º salário, férias vencidas acrescidas de 1/3, férias proporcionais acrescidas de 1/3 e saldo de salário. Além desses direitos acima, o empregado também receberá o valor da multa sobre os depósitos do FGTS. Essa multa é de:

- a) 30%;
- b) 35%;
- c) 38%;
- d) 40%.

Referências

BRASIL. **Código penal brasileiro**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2008.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: MTE, 2010. Disponível em: < <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D3CB9D387013CFE571F747A6E/CARTILHAASSEDIOMORALESEXUAL%20web.pdf> >. Acesso em: 5 jul. 2014.

CARNEIRO, Arlete. Licença a Maternidade. **Técnica Arlete**. [S.l.], 31 maio 2013. Disponível em: <<http://tecnicarlete.blogspot.com.br/2013/05/licenca-maternidade.html>>. Acesso em: 1 jul. 2014.

CASTILHO, Paulo César Bania de. **Prática de cálculos trabalhistas na liquidação da sentença**. 2. ed. São Paulo: Ed. RT, 1998.

D'ELBOUX, Fabiano Dezzotti. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. D'Elboux Advogados Associados, [S.l.], 7 jul. 2009. Disponível em: <http://www.delbouxadvogadosassociados.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=7&Itemid=28>. Acesso em: 2 jul. 2014.

DINOVE COMUNICAÇÕES. **Doença ocupacional**. [S.l.], c2013. Disponível em: <<http://www.trabalhosegurovidafutura.com/2010/08/doenca-ocupacional.html>>. Acesso em: 2 jul. 2014.

FRANCO, Jennifer. **Salário-maternidade**. [S.l.], 30 jul. 2013. Disponível em: <<http://www.oestadoce.com.br/blog/mundodasophia/2013/07/>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

MAPA da Prova. **Resolva as questões certas para o seu concurso!** [S.l.]. Disponível em: <<http://www.mapadaprova.com.br>>. Acesso em: 18 jun. 2014.

MARINHO, Francisca Lipski. BC: Licença-maternidade não é férias. [S.l.], **Minha princesa Sophia**. 26 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.minhaprincesasophia.com.br/2013/04/bc-licenca-maternidade-nao-e-ferias.html>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

MENEZES, Carolina Staub. Licença-maternidade, dúvidas e procedimentos para obtenção do benefício. **Dartagnan & Stein**. [S.l.], 2009. Disponível em: <<http://www.dartagnanestein.com.br/licenca.htm>>. Acesso em: 1 jul. 2014.

MOREIRA, Raul. **Assédio moral**. [S.l.], 25 fev. 2014. Disponível em: <<http://www.cadernodeeducacao.com.br/news/assedio-moral-por-dr-raul-moreira/>>. Acesso em: 2 jul. 2014.

_____. **Justa causa**: continuação. Alíneas D, E e F. [S.l.], 2 abr. 2014. Disponível em: <[http://www.cadernodeeducacao.com.br/news/justa-causa-continua%C3%A7%C3%A3o-alineas-d,e-e-f-\(por-dr-raul-moreira\)/](http://www.cadernodeeducacao.com.br/news/justa-causa-continua%C3%A7%C3%A3o-alineas-d,e-e-f-(por-dr-raul-moreira)/)>. Acesso em: 3 jul. 2014.

SAKAMOTO, Marcelo B. Licença maternidade direitos. **Fórum contábeis**: Departamento Pessoal e Recursos Humanos. [S.l.], 17 jun. 2013. Disponível em: <<http://www.contabeis.com.br/forum/topicos/104096/licenca-maternidade-direitos/>>. Acesso em: 30 jun. 2014.

SILVA, Wilson Claudio da. Assédio moral. **CDL Sinop**, [S.l.], 1 ago. 2007. Disponível em: <<http://www.cdlsinop.com.br/Artigos-ver/503/>>. Acesso em: 2 jul. 2014.

SINASEFE AMAPA. **Assédio moral no serviço público**: parte III. [S.l.], 28 ago. 2012. Disponível em: <http://sinasefeap.blogspot.com.br/2012/08/assedio-moral-no-servico-publico-parte_28.html>. Acesso em: 2 jul. 2014.

ZANETTI, Robson. A urgência que se deve dar no julgamento do assédio moral. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, RS, 21 nov. 2009. Disponível em: <<http://robsonzanettiadvogados.wordpress.com/category/assedio-moral/>>. Acesso em: 2 jul. 2014.

_____. Assédio sexual nas relações de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, RS, v. 11, n. 58, out. 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5189>. Acesso em: 2 jul. 2014.



Conheça o autor

Raquel Ferreira de Medeiros

O Direito despertou o interesse de Raquel desde muito cedo, ainda criança, quando tentava buscar a conciliação de suas amigas quando um conflito se estabelecia.

A partir de pequenos acontecimentos diários e, acima de tudo, refletindo sobre qual a forma mais ampla e eficaz de ser útil aos outros e à sociedade, Raquel decidiu cursar Direito, iniciando a faculdade em 1997, em Minas Gerais.

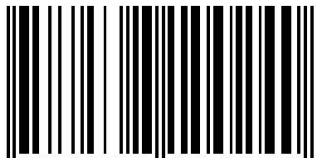
Desde então, jamais deixou de estudar. Isso garantiu o seu estágio no TJMG (Tribunal de Justiça de Minas Gerais) ainda durante a graduação e, após, a bolsa de estudos para a especialização na Escola da Magistratura do Rio Grande do Norte. Então saiu de sua querida Minas Gerais e passou a residir em Natal.

Concluída a especialização, houve o convite para assessorar o juiz titular da Vara de Sucessões da Comarca de Natal, que foi prontamente aceito.

Incentivada pelo juiz titular a lecionar internamente para os servidores da Vara, Raquel sentiu que o magistério falava muito alto em seu coração. Não demorou muito para que essa apaixonante carreira a abraçasse sem prazo para soltá-la!

Hoje Raquel leciona no ensino superior da iniciativa privada e se prepara para novos caminhos que certamente virão em breve!

ISBN 978-85-68100-24-0



9 788568 100240

itb INSTITUTO
TECNOLÓGICO
BRASILEIRO