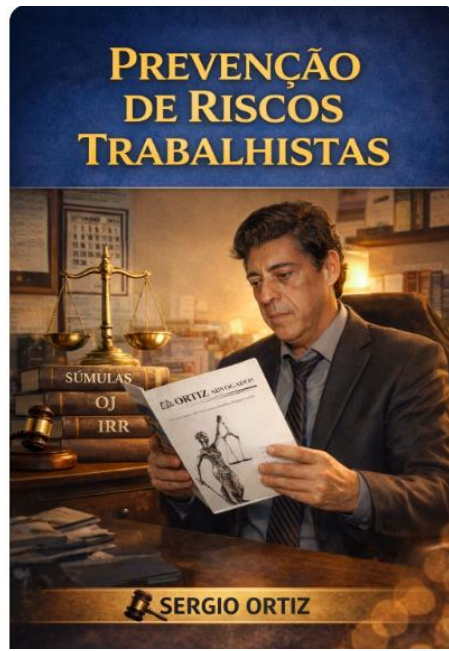


E-BOOK



PREVENÇÃO DE RISCOS TRABALHISTAS

Autor: Dr. Sérgio Ortiz advogado Trabalhista – OAB/SP 139.206

Sumário:

Dano Moral

Discriminação

Assédio Sexual

Assédio Moral

Direitos

Intelectuais

Reparações

Procedimentos para Evitar Danos Morais

Acidentes de Trabalho

Emissão do CAT

Estabilidade

Provisória Ações

Preventivas

Normas Regulamentadoras: Esquecidas, mas Importantes!

Doenças Ocupacionais

Nexo de Causalidade

Contestação da Empresa - Possibilidade



PPP

Procedimentos de Prevenção

Terceirização

Terceirização Desenfreada

Retenções da Contribuição

Previdenciária Responsabilidade

Solidária

Elisão da

Responsabilidade

Responsabilidade

Subsidiária Locação de

Mão de Obra

Reclamações

Trabalhistas

Preposto

Preparação e

Defesa Acordos

Sucessivos

Indenizações, Indenizações...

Cuidados nas Verbas Trabalhistas

Salário Mínimo – Estadual e

Normativo Salário Compressivo

Horas Extras

Horas

Noturnas

DSR

Insalubridade e

Periculosidade

Remuneração de
Sobreaviso
Homologação Sindical

Descontos: Origem de Conflitos Trabalhistas

Constantes Vale Refeição e PAT
Vale Transporte
Desconto da Contribuição
Sindical Pensão Alimentícia
Convênios
Prestações de Empréstimos, Financiamentos ou
Operações de Crédito Descontos de Horas Não
Trabalhadas
Recolhimentos de Descontos ou Retenções

Prevenções Relativas à Jornada de Trabalho

Variações na Marcação de Ponto –
Entrada e Saída Marcação do Ponto –
Cuidados Especiais Intervalos de
Descanso
Intervalo Mínimo entre Jornadas
Controle de Horário – Trabalho
Externo
Jornada Especial - Telefonista e
Telemarketing Trabalho aos Domingos
Excesso na Jornada de
Trabalho Banco de Horas –
Perigos “Ocultos”
Evite Compensação de Faltas e
Atrasos Horas Extras em
Atividades Insalubres

Os Detalhes nos Contratos de

Trabalho Formalidades no

Contrato Acordo de

Prorrogação de Horas

Declaração de Dependentes – Positiva ou

Negativa Alteração de Horário de Trabalho

Armadilhas no Contrato de Experiência

Cuidados no Acordo de Compensação

de Horas! CTPS – Anotações e

Controles

Recibos Salariais: Itens a Observar

Situações que Podem Criar

Problemas Escalas de

Revezamento Jornadas 12

x 36 Horas Alteração de

Horário de Trabalho

Comprovante de Entrega -

EPIS Salário Família

Supressão de Horas

Extras Férias “Abonadas” e

Descontadas Férias –

Cuidados Adicionais

Empréstimos Diretos ao Empregado

Estabilidade no Emprego – Pedido de

Demissão

Guarda de Documentos

Análise de Cumprimento da Legislação – Covid-19

[Fiscalização Trabalhista](#)

[Demissão por Justa Causa – Falta de Vacinação Contra a Covid-19](#)

[PDV – Quitação de Verbas Trabalhistas](#)

[Contratos com Autônomos e MEI](#)

[Transparência e Igualdade Salarial](#)

[PLR – Participação nos Lucros ou Resultados](#)

PREVENIR É A SOLUÇÃO ?

Ao longo de 30 anos atuando como Advogado Trabalhista percebi a gravidade dos danos causados pelas ações trabalhistas ao patrimônio das empresas, gerando pedidos de indenização vultuosos.

As ações empresariais sempre eram focadas em “remediar”, e não em “prevenir” as ditas ações.

Analisando mais a fundo as demandas, pude constatar que a maioria delas, senão quasea totalidade, poderiam ter sido evitadas, desde que se fizessem as devidas ações preventivas.

Muitas das ações eram simplesmente decorrentes da má aplicação das normas trabalhistas. Outras eram questões de ordem moral (assédio moral) dos prepostos (gerentes) contra funcionários, e outras ainda eram de ordem financeira (falta de pagamento de verbas a que tem direito o empregado), todas perfeitamente evitáveis a tempo.

As demandas trabalhistas resultaram, além das verbas devidas aos empregados, em um custo significativo de horas de trabalho para participação de audiências, assim como em honorários advocatícios, depósitos recursais e outros custos indiretos, como aborrecimentos, análises, reuniões e relatórios, que impactam diretamente o fluxo de

Com as demandas trabalhistas, além das verbas exigidas pelos empregados, gastam-se horas de funcionários para atender as audiências, além de honorários advocatícios, depósitos recursais e outros custos indiretos (aborrecimentos, análises, reuniões, relatórios, etc.) que afetam o caixa e a produtividade de um negócio.

É possível que o empresário afirme que “tudo está em ordem”, mas, ao examinar a situação com mais atenção, observe que, apesar da boa vontade, o negócio enfrenta sérios riscos devido à atuação de seus prepostos (gerentes), que priorizam o lucro a qualquer custo, evoluindo os aspectos preventivos e corretivos no que se referem aos direitos trabalhistas.

O Código Civil Brasileiro (CCB) – Lei 10.406/2002, em seu art. 932, inciso III, dispõe que o empregador também é responsável pela reparação civil,

por seus empregados, quando no exercício do trabalho que lhes competir ou em razão dele.

Ainda segundo o CCB (art. 933), o empregador, ainda que não haja culpa de sua parte, responderá pelos atos praticados por seus empregados, serviçais e prepostos.

Ou seja: ainda que haja “boa vontade” do proprietário, sócios ou administradores, mesmo que estes delegarem (como é imprescindível num negócio moderno) tarefas, ainda assim o patrimônio empresarial deverá responder por eventuais excessos praticados pelos delegados.

Meu objetivo com o presente manual é, de forma prática, indicar quais as prevenções necessárias, de forma a minimizar ao máximo as demandas trabalhistas a que o negócio se expõe. Preserva-se, assim, o patrimônio financeiro tão escasso, vital à continuidade e desenvolvimento do empreendimento.

DANO MORAL

Um dos grandes problemas que as empresas enfrentam, hoje, são as situações caracterizadas como dano moral nas relações trabalhistas.

O dano moral surge quando há ofensa ou violação dos bens de ordem moral de uma pessoa, como aqueles que se referem à sua liberdade, à sua honra, à sua saúde (mental ou física), à sua imagem, intimidade, privacidade, autoestima e reputação.

Ocorrendo, no âmbito do ambiente de trabalho, qualquer violação destes, ocorrerá uma contingência trabalhista, por demanda de indenização “dano moral”.

Como exemplos, temos:

- discriminação por raça, sexo, religião, cultura, ideias políticas, opiniões, etc.
- violação da intimidade (revistas íntimas na saída de funcionários);
- cobrança excessiva de produtividade, intimidações (como berros, humilhações, apelidos vexatórios);
- menosprezo aberto, como rebaixamento de função, de cargo, de “status” corporativo (mesmo sem rebaixamento de salário).

Atualmente, este é o principal problema dos empregadores: seus prepostos, na ânsia de atender a metas de vendas, e também por preconceitos pessoais ou culturais, atentam contra a dignidade do empregado.

Ou, por questões pessoais, um chefe busca, de maneiras absurdas, impor a um subordinado que este peça demissão (humilhando-o constantemente na frente dos outros ou prejudicando deliberadamente seu trabalho para não atingir as metas fixadas).

Os pleitos de reparações são elevados, chegando, em alguns casos extremos, a milhões de reais.

Estimo que, em média, em ações de danos morais, o valor da reparaçã solicitada por processo esteja por volta de R\$ 25 mil.

Nota: o valor mencionado é uma estimativa deste autor, com base nas frequentes notícias publicadas na internet sobre o assunto. Evidentemente, como toda estimativa, pode estar sujeita a flutuações ou erros de análise, mas serve como parâmetro para alertar os responsáveis pela prevenção

da gravidade dos danos econômicos potenciais.

Ou seja, hipoteticamente, se em uma determinada seção da empresa, que tem 11 funcionários subalternos e 1 chefia, e se esta se dispõe, diariamente, a gritar, xingar e humilhar os empregados, então somente em danos morais a empresa estará incorrendo, nesta seção, a R\$ 150 mil de contingência laboral!

Daí a importância de se prevenir ações desta natureza, o que farei a seguir, por tipos mais comuns de danos presentes nos pleitos de reparação dos tribunais trabalhistas.

DISCRIMINAÇÃO

O art. 1º e 2º da [Lei 9.029/1995](#), enumerou como hipóteses discriminatórias:

“a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”;

“a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez”, e

“a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas

do Sistema Único de Saúde (SUS).”

Observe-se que, nos casos de discriminação do trabalho da mulher ou ainda por motivo de raça ou cor, além da responsabilidade civil, o empregador poderá ser responsabilizado penalmente.

Ao empregador é proibido, na contratação ou na manutenção do emprego do trabalhador, fazer exigência de quaisquer documentos com fins discriminatórios ou obstativos, como certidão negativa de reclamatória trabalhista, teste, exame, perícia, laudo, atestado ou declaração relativos à esterilização ou a estado de gravidez.

TESTES DIAGNÓSTICOS

Os testes diagnósticos devem ser voluntários e livres de qualquer coerção, respeitadas as diretrizes internacionais em matéria de confidencialidade, aconselhamento e consentimento.

Caracteriza-se como prática discriminatória exigir aos trabalhadores, incluídos os migrantes, às pessoas que procuram emprego e aos candidatos a trabalho, testes para HIV ou quaisquer outras formas de diagnóstico de HIV.

Não será permitida, direta ou indiretamente, nos exames médicos por ocasião da admissão, mudança de função, avaliação periódica, retorno, demissão ou outros ligados à relação de emprego, a testagem do trabalhador quanto ao HIV.

Entretanto, isto não obsta que campanhas ou programas de prevenção da saúde estimulem os trabalhadores a conhecer seu estado sorológico quanto ao HIV por meio de orientações e exames voluntários, sem vínculo com a relação de trabalho e sempre resguardada a privacidade quanto ao

conhecimento dos resultados.

Base: artigos 198 e 199 da Portaria MTP 671/2021.

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é crime definido pela Lei 10.224/2001 e se caracteriza pelo ato praticado pelo superior hierárquico, que usa de sua posição para obter favores sexuais dos subordinados.

Esta lei introduziu no Código Penal o art. 216-A que dispõe:

“Assédio sexual – art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. (AC)

– Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.” (AC).

São três as características principais do assédio sexual:

1. Constrangimento ilícito (forçar, obrigar, impor, determinar algo contra a vontade de alguém);
2. Finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual);
3. Relação vertical descendente (Abuso de uma posição de superior hierárquico).

A partir de 20 de março de 2023, por força da Portaria MTP 4219/2022, as organizações obrigadas a constituir CIPA nos termos da NR 5 devem adotar as seguintes medidas, além de outras que entenderem necessárias, com vistas à prevenção e ao combate ao assédio sexual e às demais formas de violência no âmbito do trabalho:

- 1) inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
- 2) fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis; e
- 3) realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Não basta uma mera investigação de eventuais fatos pela empresa. Esta, ao tomar ciência da denúncia, deve agir prontamente, evitando ser responsável por danos individuais e coletivos, cujas indenizações podem ser elevadas.

ASSÉDIO MORAL

Caracteriza assédio moral no trabalho a sequência de atos de violência psicológica ao qual o trabalhador é submetido, seja pelo superior hierárquico, por colegas de trabalho ou até mesmo por subordinados.

Nos julgamentos de assédio moral há dois aspectos que são considerados essenciais:

1. Regularidade dos ataques (os fatos se repetem ao longo do tempo), e;
2. Desestabilização emocional da vítima (há a determinação de afastar a vítima do trabalho através do aspecto emocional).

Dentre os vários fatos que caracterizam o assédio moral podemos citar:

- Desprezo laboral, como quando o empregador se recusa a repassar tarefas ao empregado deixando-o propositalmente ocioso;



- Exigir tarefas estranhas ou incompatíveis com o cargo (por exemplo, a um auxiliar de escritório que carregue sacos de batata), ou estabelecendo prazos inatingíveis;
- Expor os trabalhadores a situações ridículas, vexatórias, constrangedoras, tais como exigir dos que não cumpriram as metas a vistirem-se com roupagens de “preguiça” ou “zebras”, usarem “chapéus de burro”, ou “rebolarem” na frente dos outros, etc.)
- Humilhações verbais por parte do empregador (palavras de baixo calão e xingamentos), uso de apelidos vexatórios;
- Designar tarefas rudimentares a empregados especializados (exemplo: exigir a um engenheiro de produção que faça a limpeza do chão da fábrica);
- Pressões psicológicas, como impor a adesão à programa de demissão voluntária, ou ainda transferir o mesmo para uma filial “no fim do mundo”, sem função determinada;
- Reter informações importantes que afetam o desempenho do trabalho do empregado;
- Oferecer (ou não oferecer qualquer) instalações sanitárias de baixa qualidade, ou impedir/controlar o acesso dos trabalhadores a tais instalações;
- Apropriar-se de inventos, patentes, direitos autorais do empregado sem a correspondente retribuição (contrato por escrito prevendo compensação financeira);
- Menosprezo, como transferir o funcionário de uma sala executiva para uma saleta ao lado do arquivo morto, etc.

DIREITOS INTELECTUAIS

Pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados,

materiais, instalações ou equipamentos do empregador (artigo 90 da [Lei 9.279/1996](#)).

Ainda o § 2º do artigo 4º da [Lei de Software](#) dispõe que:

"pertencerão, com exclusividade, ao empregado, contratado de serviço ou servidor os direitos concernentes a programa de computador gerado sem relação com o contrato de trabalho, prestação de serviços ou vínculo estatutário, e sem a utilização de recursos, informações tecnológicas, segredos industriais e de negócios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador".

A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade será comum, em partes iguais, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios,

materiais, instalações ou equipamentos do empregador, ressalvada expressa disposição contratual em contrário (art. 91 da Lei de Patentes).

Observe-se, ainda, que o inciso II do artigo 49 da Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/1998), somente admite a transmissão total e definitiva dos direitos de autormediante estipulação contratual escrita, sofrendo, aquele que se utilizar indevidamente da obra, as penas legais (danos morais, multa e apreensão da obra).

Conclui-se que, quando o empregado tiver desenvolvido o trabalho de forma independente, seja quanto às atividades desempenhadas, seja quanto aos meios utilizados para a criação de inventos ou de softwares, a propriedade do trabalho intelectual pertence ao empregado.

Ocorrendo somente a utilização dos instrumentos fornecidos pelo empregador, sem que haja a vinculação com as atividades contratadas, a propriedade será do empregador nos casos de desenvolvimentos de softwares, e comum entre empregado e empregador nos casos de inventos (propriedade industrial).

Nos demais casos de direitos intelectuais, deve haver expressa contratação, para regular os direitos surgidos, no âmbito do pacto laboral.

REPARAÇÕES

Os processos que chegam à Justiça do Trabalho buscando reparação por danos causados pelo empregador podem ser sintetizados por quatro tipos básicos de reparação:

1. Rescisão indireta do contrato de trabalho (justa causa em favor do empregado), com pagamento de todas as verbas rescisórias,
-

- inclusive aviso prévio indenizado, multa do FGTS e outros direitos;
2. Danos morais (valor financeiro em compensação pela ofensa à dignidade do trabalhador);
 3. Retribuição por direitos não reconhecidos (direitos autorais, patentes de invenção e outros direitos de natureza intelectual);
 4. Danos materiais (valor fixado nos casos em que os prejuízos psicológicos ao empregado tenham gerado gastos com remédios ou tratamentos).

PROCEDIMENTOS PARA EVITAR DANOS MORAIS

Alguns procedimentos para evitar-se tais contingências de danos morais são:

- adotar um código de ética interno (escrito), de uso obrigatório por todas as chefias, inclusive (e em especial) pelos responsáveis pelo departamento de pessoal, pelos gestores de produção e gerentes de vendas, além daqueles que tem contato diário, frequente e de comando sobre subordinados;
 - entrevistar pessoal subordinado e detectar possíveis riscos e violações dos superiores no trato com estes;
 - verificar, no local de trabalho (*“in loco”*) qualquer situação presente, cuja correção deva ser imediata;
-

- evitar revistas íntimas ou instalações de câmeras de segurança em locais privativos de funcionários (como banheiros ou sala de troca de roupas);

- verificar se todos os direitos autorais, patentes ou outros processos de ordem criativa e intelectual estão sendo adequadamente remunerados aos empregados que eventualmente forem seus detentores ou autores originais;

- prevenir, mediante ciclo de palestras e orientações internas, divulgando informações sobre condutas inapropriadas que deverão ser erradicadas do ambiente de trabalho;

- abrir canal direto dos empregados com a diretoria de recursos humanos ou outro escalão hierárquico superior;

- evitar expor, através da internet (e-mail corporativo, blog ou páginas de redes sociais oficiais da empresa ou mesmo rede interna) ou em jornal/informativo interno, qualquer situação ocorrida que possa comprometer não apenas a imagem da empresa, mas também de seus colaboradores (por exemplo: expor a foto de um gerente “bêbado” na festa da empresa, um vídeo de situação ou comentário constrangedor, etc.);

- impedir atribuição de títulos ofensivos a colaboradores por qualquer meio, como o “bola murcha” da empresa do mês; o “pé de azar” (ou qualquer outro título que denigra a imagem da pessoa).

Além destes e de outros procedimentos, deve o empregador fixar, por meio de regimento interno da empresa, as punições (advertência, suspensão e dispensa por justa causa) específicas para as práticas intoleráveis. Note-se que o principal objetivo aqui não é punir, porém alertar.

Uma boa prática é a cultura da “mesa redonda”, onde um grupo de funcionários, sorteados aleatoriamente, senta-se, em determinado horário pré-programado, com um dos representantes da empresa (de preferência um diretor, ou sócio) para dialogar sobre o ambiente de trabalho. Detecta-se, neste momento, possíveis situações no dia-a-dia do trabalho que poderiam originar pleitos de danos morais, buscando-se extinguir a causa.

ACIDENTES DE TRABALHO

Uma enorme contingência a atingir os negócios são os decorrentes da possibilidade de reparação de danos devidos à acidentes de trabalho.

O INSS tem movido ações contra as empresas, buscando ressarcir os valores dispendidos a título, inclusive, das pensões e aposentadorias por invalidez devidas nestes casos.

Acidente do trabalho é aquele que ocorre no exercício de atividade a serviço da empresa e provoca lesão corporal ou perturbação funcional, que pode causar a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho.

Consideram-se, também, como acidente do trabalho:

- Doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade, conforme relação constante no Anexo II do RPS; e
- Doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação que trata o Anexo II do RPS.

Equiparam-se também ao acidente do trabalho:

- O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
- O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho.

Entretanto, não se caracteriza como acidente de trabalho o acidente de trajeto sofrido pelo segurado que, por interesse pessoal, tiver interrompido ou alterado o percurso habitual.

Equiparam-se também ao acidente do trabalho:

- 1) O acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;
 - 2) O acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:
-

- a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;
- b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- d) ato de pessoa privada do uso da razão;
- e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

3) A doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

4) O acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
 - b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
-

- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Alerte-se ainda:

- Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.
- Não é considerada agravação ou complicação de acidente do trabalho a lesão que, resultante de acidente de outra origem, se associe ou se superponha às consequências do anterior.

EMISSÃO DO CAT

A comunicação de acidente do trabalho (CAT) deverá ser emitida pela empresa, ou na falta desta, pelo próprio acidentado, seus dependentes, pela entidade sindical competente, pelo médico assistente ou por qualquer autoridade pública.

São autoridades públicas reconhecidas para esta finalidade: os magistrados em geral, os membros do Ministério Público e dos Serviços Jurídicos da União e dos Estados, os comandantes de unidades militares do Exército, Marinha, Aeronáutica, Corpo de Bombeiros e Polícia Militar.

A Lei 8.213/1991 determina no seu artigo 22 que todo acidente do trabalho ou doença profissional deverá ser comunicado pela empresa ao INSS, sob

pena de multa em caso de omissão.

ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Durante a percepção do auxílio-doença acidentário, o empregado é considerado licenciado na empresa e tem garantida a estabilidade no emprego de 12 (doze) meses após a cessação deste benefício, independente de percepção de auxílio-acidente.

AÇÕES PREVENTIVAS

Para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho com conseqüente responsabilização do empregador, há uma série de medidas preventivas, a seguir expostas.

Implementação de uma CIPA Atuante

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA - tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Devem constituir CIPA, por estabelecimento, e mantê-la em regular funcionamento as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas, cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados.

A CIPA será composta de representantes do empregador e dos empregados, de acordo com o dimensionamento previsto no Quadro I da NR 05, ressalvadas as alterações disciplinadas em atos normativos para setores econômicos específicos.

Longe de ser apenas mais uma burocracia laboral, deve-se utilizar a CIPA de forma eficaz, fazendo com que suas orientações sejam implementadas e divulgadas a todos os colaboradores.

Dentre as atribuições da CIPA, as seguintes se destacam:

- identificar os riscos do processo de trabalho, e elaborar o mapa de riscos, com a participação do maior número de trabalhadores, com assessoria do SESMT – Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (NR 4), onde houver;
- elaborar plano de trabalho que possibilite a ação preventiva na solução de problemas de segurança e saúde no trabalho;
- participar da implementação e do controle da qualidade das medidas de prevenção necessárias, bem como da avaliação das prioridades de ação nos locais de trabalho;
- realizar, periodicamente, verificações nos ambientes e condições de trabalho visando a identificação de situações que venham a trazer riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;

- realizar, a cada reunião, avaliação do cumprimento das metas fixadas em seu plano de trabalho e discutir as situações de risco que foram identificadas;

 - divulgar aos trabalhadores informações relativas à segurança e saúde no trabalho;

 - participar, com o SESMT, onde houver, das discussões promovidas pelo empregador, para avaliar os impactos de alterações no ambiente e processo de trabalho relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores;

 - requerer ao SESMT, quando houver, ou ao empregador, a paralisação de máquina ou setor onde considere haver risco grave e iminente à segurança e saúde dos trabalhadores;

 - colaborar no desenvolvimento e implementação do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (NR 7) e PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (NR 9) e de outros programas relacionados à segurança e saúde no trabalho;

 - divulgar e promover o cumprimento das Normas Regulamentadoras, bem como cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho, relativas à segurança e saúde no trabalho;
-

- participar, em conjunto com o SESMT, onde houver, ou com o empregador da análise das causas das doenças e acidentes de trabalho e propor medidas de solução dos problemas identificados;

- promover, anualmente, em conjunto com o SESMT, onde houver, a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho – SIPAT.

Por si só, as descrições acima expostas já são suficientes para, na prática, permitir boa parte da prevenção de acidentes do trabalho.

Ou seja, deve-se utilizar uma norma legal obrigatória (CIPA) para se evitar os enormes danos físicos, ambientais, financeiros e econômicos oriundos dos acidentes no meio laboral.

Então considere os gastos nas ações da CIPA como investimentos, e não custos!

Monitoramento, Ampliação e Uso Intensivo dos EPCs

Os equipamentos de proteção coletiva - EPCs são dispositivos utilizados no ambiente de trabalho com o objetivo de proteger os trabalhadores dos riscos inerentes aos processos.

Dentre os vários EPCs, podem-se mencionar:

Proteção de partes móveis de

máquinas. Ventilação dos locais de trabalho.

Corrimão.

Enclausuramento acústico de fontes de

ruído. Barreiras de proteção contra

luminosidade e radiação. Exaustores para

gases e vapores.

Tela ou grade para proteção de polias, peças ou engrenagens móveis. Placas sinalizadoras e avisos/alertas.

Sensores de máquinas. Piso antiderrapante.

Ar-condicionado/aquecedor para locais frios. Fitas antiderrapantes de degrau de escada.

Ventiladores.

Iluminação
adequada.
Guarda-corpos.
Protetores de máquinas e
equipamentos. Sirene de alarme
de incêndio.
Cabines para
pintura.
Purificadores de
ar/água. Cones de
trânsito, etc.

Assim, o EPC é o equipamento que neutraliza o risco na fonte, dispensando, em determinados casos, o uso dos equipamentos de proteção individual - EPIs.

Como o EPC não depende da vontade do trabalhador para atender suas finalidades, a preferência pela utilização deste é maior em relação à utilização do EPI, já que colabora no processo aumentando a produtividade e minimizando os efeitos e perdas em função da melhoria no ambiente de trabalho.

Sugere-se, então, a aplicação de tais dispositivos, sempre acompanhados de uma pré-avaliação de sua eficácia (engenharia de segurança).

Utilização dos EPIs

Você já foi a uma construção e teve que utilizar o capacete, antes de entrar na obra?

Ou já foi visitar um paciente na UTI de um hospital, e teve que vestir-se como um médico, com máscara, touca, roupas cirúrgicas e sapatilhas de pano?

Já percebeu que os soldadores utilizam uma máscara ou óculos de proteção especial?

Parece óbvio, mas muitos empregadores ainda não enxergaram as vantagens de ampliar e utilizar, de forma correta, os chamados EPIs - Equipamentos de Proteção Individual.

O EPI é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado a proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.

Conforme disposto na Norma Regulamentadora 6, a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- a) sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- b) enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas; e
- c) para atender a situações de emergência.

Entretanto, não basta fornecer os referidos EPIs, é importante:

1. Treinar os colaboradores na sua utilização correta e
2. Monitorar seu uso (“cobrar” efetivamente do empregado, a utilização no ambiente laboral)

Ainda, deve-se registrar o seu fornecimento ao trabalhador, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico. O ideal é que o recebimento do equipamento seja protocolado pelo empregado, com data, assinatura e descrição do mesmo e sua utilização obrigatória em destaque.

Importante: o EPI, de fabricação nacional ou importado só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação - CA, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

Observa-se que, além de essenciais à proteção do trabalhador, visando a manutenção de sua saúde física e proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e/ou de doenças profissionais e do trabalho, os EPIs podem também proporcionar a redução de custos ao empregador, por evitarem faltas por acidentes, perdas na produção, etc.

Como exemplo, o caso de empresas que desenvolvem atividades insalubres e que o nível de ruído está acima dos limites de tolerância previstos na NR-15. Neste caso, a empresa deveria pagar o adicional de insalubridade de acordo com o grau de enquadramento, podendo ser de 10%, 20% ou 40%.

Com a utilização do EPI a empresa poderá eliminar ou neutralizar o nível do ruído já que, com a utilização adequada do equipamento, o dano que o ruído poderia causar à audição do empregado será eliminado.

A eliminação do ruído ou a neutralização em nível abaixo do limite de

tolerância isentaa empresa do pagamento do adicional, além de evitar quaisquer possibilidades futurasde pagamento de indenização de danos morais ou materiais em função da falta deutilização do EPI.

Inspeções Constantes de Segurança

Não basta ter uma CIPA atuante, fornecer EPIs e adequar EPC, também é imprescindível que haja interatividade dos funcionários (mediante incentivo) para que as inspeções de segurança nos locais de trabalho sejam voluntárias e diárias.

Exemplo:

Um fio elétrico descapado pode estar invisível aos demais colaboradores, porém o eletricista, ao fazer a manutenção de algum equipamento ou máquina, vislumbra o risco e imediatamente toma as providências cabíveis, substituindo o mesmo ou isolando-o.

Na mesma situação, caso o próprio operador da máquina em questão vislumbre asituação, imediatamente aciona a manutenção para a solução.

Deve-se evitar que este funcionário que deu o alerta seja considerado precipitado, mesmo que, aparentemente, o problema é de mínima relevância. Incentivar os funcionários a agir em prol da segurança é melhor do que remediar uma situação de acidente.

Conhecimento e Manutenção Preventiva de Máquinas e Equipamentos

Uma grande fonte de acidentes nos locais de trabalho é a utilização indevida de ferramentas, máquinas, equipamentos e outros instrumentos.

Recomendo que todos estes objetos sejam catalogados e instruídos com um “manual de uso”, estabelecendo os limites e precauções necessários. Também estipular um cronograma periódico de revisão e manutenção, seguido à risca.

Afinal, se você não viaja no feriadão antes de revisar seu veículo (ou pelo menos deveria fazê-lo), porque deixaria de ter este mesmo cuidado em relação aos instrumentos de trabalho, de uso diário e constante, sujeitos a um enorme desgaste?

Atenção especial às recomendações do fabricante. Caso os manuais estejam em língua estrangeira, fazer a tradução e sintetizar as instruções em português.

Não se deve confiar excessivamente na pessoalidade, para prevenção de acidentes. Assim, se “seu” Batista trabalha naquele setor há 5 anos com o mesmo equipamento, e “sabe tudo” das “manhas e choros” daquela máquina, então atenção! Se “seu” Batista estiver de férias, ou ausentar-se por outro motivo, quem irá trabalhar na respectiva máquina pode estar sujeito a acidentes! Por mais que “seu” Batista seja competente, cuidadoso, é importante que se estabeleça o padrão de uso da máquina

em questão (por escrito), e que ANTES de outra pessoa utilizar a mesma, LEIA com atenção referidas instruções.

É a velha frase que continua verdadeira: “seguro morreu de velho”...

NORMAS REGULAMENTADORAS: ESQUECIDAS, MAS IMPORTANTES!

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Porém, a aplicação de multas é apenas parte do problema. Se, em decorrência da negligência do empregador em aplicar as normas no ambiente do trabalho, um colaborador vier a sofrer dano físico, haverá possibilidade de pleitos de reparação financeira. Portanto, cuidar para que as normas sejam aplicadas não é luxo, é necessidade, é prevenção.

As Normas Regulamentadoras vigentes estão listadas adiante (clique no link para acessar a íntegra da respectiva norma):

[NR 01](#) - Disposições

Gerais [NR 02](#) -

Inspeção Prévia

[NR 03](#) - Embargo ou Interdição

[NR 04](#) - Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho

[NR 05](#) - Comissão Interna de Prevenção de

Acidentes [NR 06](#) - Equipamentos de

Proteção Individual - EPI

[NR 07](#) - Programas de Controle Médico de Saúde

Ocupacional [NR 08](#) - Edificações

[NR 09](#) - Programas de Prevenção de Riscos Ambientais

[NR 10](#) - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade

[NR 11](#) - Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais [NR 12](#) - Máquinas e Equipamentos

[NR 13](#) - Caldeiras e Vasos de

Pressão [NR 14](#) - Fornos

[NR 15](#) - Atividades e Operações

Insalubres [NR 16](#) - Atividades e

Operações Perigosas [NR 17](#) -

Ergonomia

[NR 18](#) - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção [NR 19](#) - Explosivos

[NR 20](#) - Líquidos Combustíveis e

Inflamáveis [NR 21](#) - Trabalho a Céu

Aberto

[NR 22](#) - Segurança e Saúde Ocupacional na

Mineração [NR 23](#) - Proteção Contra Incêndios

[NR 24](#) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais

de Trabalho [NR 25](#) - Resíduos Industriais

[NR 26](#) - Sinalização de Segurança

[NR 27](#) - *(Revogada pela Portaria GM n.º 262/2008)*

[NR 28](#) - Fiscalização e Penalidades

[NR 29](#) - Segurança e Saúde no Trabalho

Portuário [NR 30](#) - Segurança e Saúde no Trabalho Aquaviário

[NR 31](#) - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura

[NR 32](#) - Segurança e Saúde no Trabalho em

Estabelecimentos de Saúde [NR 33](#) - Segurança e Saúde no Trabalho em Espaços Confinados

[NR 34](#) - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção e Reparação Naval

[NR 35](#) - Trabalho em Altura

[NR 36](#) - Segurança e Saúde no Trabalho em Empresas de Abate e Processamento de Carnes e Derivados

[NR 37](#) - Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo

DOENÇAS OCUPACIONAIS

As doenças ocupacionais são aquelas deflagradas em virtude da atividade laborativa desempenhada pelos trabalhadores.

Para fins previdenciários e legais, as doenças ocupacionais são consideradas como acidente de trabalho e se dividem em doenças profissionais e do trabalho.

a) Doenças Profissionais: são aquelas decorrentes de situações comuns aos integrantes de determinada categoria profissional de trabalhadores. Estão relacionadas no anexo II do Decreto 3.048/99 ou reconhecida pela Previdência Social;

b) Doenças do Trabalho: são aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado. Estão relacionadas diretamente às condições do ambiente, ou seja, a atividade profissional desenvolvida não é a causadora de nenhuma doença ou perturbação funcional, mas as condições do ambiente que cerca o segurado.

Não são consideradas como doença do trabalho:

- A doença degenerativa;
- A inerente a grupo etário;
- A que não produza incapacidade laborativa;
- A doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Nota: em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista anexo II do Decreto 3.048/99 resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

NEXO DE CAUSALIDADE

O nexo de causalidade é o vínculo fático que liga o efeito à causa, ou seja, é a comprovação de que a doença ocupacional foi a causa da incapacidade para o trabalho amorte.

De acordo como art. 337 do Decreto 3.048/1999, o acidente do trabalho será caracterizado tecnicamente pela perícia médica do INSS, mediante a identificação do nexo entre o trabalho e o agravo, apontando as seguintes conclusões;

- O acidente e a lesão;
- A doença e o trabalho;
- A causa mortis e o acidente.

Será considerado agravamento do acidente aquele sofrido pelo acidentado quanto estiver sob a responsabilidade da reabilitação profissional.

Considera-se estabelecido o nexo entre o trabalho e o agravo quando se verificar nexo técnico epidemiológico entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade, elencada na Classificação Internacional de Doenças - CID em conformidade com o disposto na Lista C do II do Decreto 3.048/1999.

Considera-se agravo a lesão, doença, transtorno de saúde, distúrbio, disfunção ou síndrome de evolução aguda, subaguda ou crônica, de natureza clínica ou subclínica, inclusive morte, independentemente do tempo de latência.

Reconhecidos pela perícia médica do INSS a incapacidade para o trabalho e o nexo entre o trabalho e o agravo serão devidas as prestações acidentárias a que o beneficiário tenha direito.

O grande problema está aí: uma vez reconhecido o nexo de causalidade, o empregador poderá ter que arcar com o ressarcimento, para a Previdência Social, dos custos relativos à aposentadoria ou pensão, em ação regressiva.

Contestação da Empresa - Possibilidades

A empresa poderá requerer ao INSS a não aplicação do nexo técnico epidemiológico ao caso concreto mediante a demonstração de inexistência de correspondente nexo entre o trabalho e o agravo.

O requerimento poderá ser apresentado no prazo de 15 (quinze) dias da data para a entrega da GFIP que registre a movimentação do trabalhador, sob pena de não conhecimento da alegação em instância administrativa.

Caracterizada a impossibilidade da apresentação do requerimento, motivada pelo não conhecimento tempestivo do diagnóstico do agravo, o mesmo poderá ser apresentado no prazo de quinze dias da data em que a empresa tomar ciência da decisão da perícia médica do INSS.

Juntamente com o requerimento a empresa formulará as alegações que entender necessárias e apresentará as provas que possuir demonstrando a inexistência de nexo entre o trabalho e o agravo.

A documentação probatória poderá trazer, entre outros meios de prova, evidências técnicas circunstanciadas e tempestivas à exposição do segurado, podendo ser produzidas no âmbito de programas de gestão de risco, a cargo da empresa, que possuam responsável técnico legalmente habilitado.

PPP – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

A emissão do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, deve receber uma análise criteriosa, devido aos reflexos que pode trazer ao empregador.

O Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP é o documento histórico-laboral, individual do trabalhador que presta serviço à empresa, destinado a prestar informações ao INSS relativas a efetiva exposição a agentes nocivos que, entre outras informações, registra dados administrativos, atividades desenvolvidas, registros ambientais com base no Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT e resultados de monitorização biológica com base no PCMSO ([NR-7](#)) e PPRA ([NR-9](#)).

O PPP respalda ocorrências e movimentações em GFIP.

O PPP tem como finalidade, dentre outros, prover ao empregador os meios de prova produzidos em tempo real, de modo a organizar e a individualizar as informações contidas em seus diversos setores ao longo dos anos, possibilitando que se evitem ações judiciais indevidas relativas a seus trabalhadores (documento probante).

Obrigatório ou Não?

É entendimento deste autor que o PPP deve ser preenchido, atualizado e entregue ao trabalhador no momento da rescisão somente em relação àqueles empregados que durante o contrato de trabalho estejam em contato com agentes nocivos à saúde. Empregado que não está exposto a estes agentes não precisa ter PPP.

O INSS tem orientação contrária, e através de Consulta Técnica nº 143/2002, fixou entendimento que todo empregador deva emitir o PPP.

Repito: o PPP não é obrigatório, é melhor não o emitir do que fazê-lo com erros e incoerências (levando a possibilidades de ações judiciais por parte do empregado).

Entretanto, a partir de 01.01.2023, por força da Portaria MTP 1.010/2021 o PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico e deverá ser preenchido para todos ossegurados empregados, trabalhadores avulsos e cooperados vinculados à Cooperativa de Trabalho ou de produção, independentemente do ramo de atividade da empresa e da exposição a agentes nocivos.

Base de Elaboração

O PPP deve ser elaborado pelo empregador com base no LTCAT e ~~assinado pelo representante legal da empresa ou seu preposto, indicando~~

o nome do médico do trabalho e do engenheiro de segurança do trabalho, em conformidade com o dimensionamento do SESMT.

A responsabilidade pela emissão do PPP é do empregador.

O PPP deverá ser assinado por representante legal do empregador, com poderes específicos outorgados por procuração, contendo a indicação dos responsáveis técnicos legalmente habilitados, por período, pelos registros ambientais e resultados de monitoração biológica.

Arquivamento

O PPP deve ser mantido pelo empregador, atualizado magneticamente ou por meio físico com a seguinte periodicidade:

- I – anualmente, na mesma época em que se apresentar os resultados da análise global do desenvolvimento do PPRA, do PGR, do PCMAT e do PCMSO;
- II – nos casos de alteração de “lay out” da empresa com alterações de exposições de agentes nocivos mesmo que o código da GFIP/SEFIP não se altere.

Conservação do Comprovante do PPP

O PPP e a comprovação de entrega ao trabalhador, na rescisão de contrato de trabalho ou da desfiliação da cooperativa, sindicato ou OGMO, deverão ser mantidos na empresa por 20 (vinte) anos.

Multa

A não manutenção de Perfil Profissiográfico Previdenciário atualizado ou o não fornecimento do mesmo ao empregado, por ocasião do encerramento do contrato de trabalho ensejará aplicação de multa prevista na alínea “o”, inciso II, art. 283 do RPS (Decreto 3048 de 1999).

Nota: a partir de 19.11.2003, a alínea “o” do inciso II do art. 283 do Regulamento da Previdência Social foi revogada pelo [Decreto 4.882/2003](#). Desta forma, a multa aplicável ao PPP só caberá por falta de apresentação do laudo técnico atualizado de agentes nocivos.

Observe-se que por força do art. 373 do Decreto 3.048/1999, os valores expressos em moeda corrente referidos no Regulamento, exceto aqueles referidos no art. 288, são reajustados nas mesmas épocas e com os mesmos índices utilizados para o reajustamento dos benefícios de prestação continuada da previdência social.

Entende-se que os valores da multa são aplicáveis por empregado. Assim, se o empregador deixou de fornecer o PPP para 2 empregados, o valor da multa será dobrado.

PPP Eletrônico

A [Portaria MTP 1.010/2021](#) fixou que, a partir de 01.01.2023, o PPP será emitido exclusivamente em meio eletrônico, com base nas informações constantes nos eventos de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no

Sistema Simplificado de Escrituração Digital das Obrigações Previdenciárias, Trabalhistas e Fiscais – [eSocial](#), para os segurados das empresas obrigadas.

Bases

Art. 68 do [Decreto 3.048/1999 \(Regulamento da Previdência Social\)](#) e os citados no tópico.

PROCEDIMENTOS DE PREVENÇÃO

Os mesmos procedimentos preventivos para evitarem-se acidentes de trabalho são aplicáveis às doenças ocupacionais.

Gastam-se milhões de reais para indenizar o INSS (ou mesmo o próprio usuário, quando este pleiteia reparações na justiça), então é justificável a preocupação e o investimento do gestor em prevenir tais ocorrências.

Algumas prevenções adicionais podem melhorar o resultado das ações dos gestores, como:

- especial atenção às funções que exigem exposição a agentes químicos ou condições insalubres de trabalho;
- incentivar e monitorar a prática diária de exercícios específicos para evitar, por exemplo, lesões corporais por movimentos repetitivos;
- analisar, caso a caso (para cada função) os tipos de exercícios mais convenientes e sob preparação e instrução adequada (especialista em ergonomia);
- à medida da renovação do mobiliário, fazê-lo com itens de melhor adequação ergonômica (que tragam mais conforto para o trabalhador).
- observar o atendimento da [NR 17](#) – Ergonomia.
- nas funções de digitador, observar o cumprimento dos intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivos (art. 72 da CLT).
- instruir os empregados a procurarem auxílio médico na hipótese de apresentarem sintomas como: dores, cansaço muscular nos braços ou nas pernas, irritações, inchaços e outras alterações na saúde.

EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Uma das formas de se prevenirem doenças (sejam as pré-existentes ou as adquiridas) é a realização exames médicos exigidos pela legislação.

De acordo com a CLT - artigo 168 e Item 7.4.1 da Norma Regulamentadora Relativa à Segurança e Medicina no Trabalho [NR 7](#) - Programa de Controle

Médico e Saúde Ocupacional, é obrigatória a realização de exames médicos a seguir listados:

Admissional - na admissão do funcionário é obrigatório o exame médico admissional.

Periódicos - a cada ano ou em intervalos menores para trabalhadores expostos a riscos, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho, ou, ainda, como resultado de negociação coletiva de trabalho.

Periódicos - anual, quando menores de dezoito anos e maiores de quarenta e cinco anos de idade.

Periódicos - cada dois anos, para os trabalhadores entre dezoito anos e quarenta e cinco anos de idade.

Demissional - na saída do funcionário da empresa é obrigatório o exame médico demissional.

TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é uma das características marcantes do moderno empreendimento empresarial. Tarefas e funções especiais são atribuídas a terceiros, como limpeza, manutenção, treinamento, segurança, vigilância, contabilidade, transporte, logística, etc.

A nova lei da terceirização – [Lei 13.429/2017](#), permite que, nos contratos firmados a partir de 31.03.2017, o Contrato de Trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Entretanto, atente-se que o TST, em julgamento do processo: ED-E-ED-RR-1144- 53.2013.5.06.0004, estipulou que nos contratos de trabalho celebrados e encerrados antes da entrada em vigor da [Lei 13.429/2017](#) (Lei das Terceirizações), prevalece o entendimento consolidado na Súmula 331, item I, do TST, no sentido de que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços.

Em 30.08.2018, o STF definiu a questão: a terceirização de atividades, mesmo relacionadas a áreas que compreendem produção e serviços intrinsecamente relacionados à atividade objeto da empresa é lícita.

A tese aprovada foi:

“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Ressalte-se que, mesmo sendo lícita de forma ampla, um bom gestor há de se precaver de outras armadilhas que podem surgir na terceirização, cujas principais ênfases exporeia seguir.

TERCEIRIZAÇÃO DESENFREADA

Ocorre que, no afã de produzir resultados imediatos e forçar redução de custos e estruturas, adota-se a terceirização de forma ampla, irrestrita, irreversível e até problemática, de quase todas as tarefas, funções, atribuições, processos e atividades empresariais.

Há um risco enorme neste processo desenfreado:

1. Contratação de empresas “de fachada”, com pouca ou nenhuma estrutura de atendimento. Exemplo: empresa contratada para fornecer refeições aos funcionários. Devido à falta de estrutura, as refeições são preparadas “na casa do proprietário”, sem as mínimas condições de higiene, sujeitando o contratante a enormes riscos (intoxicação alimentar de seus colaboradores, responsabilização pelas falhas do contratado pela fiscalização trabalhista e sanitária, etc.)
 2. Empresas com débitos trabalhistas, previdenciários e tributários. Sem uma triagem de quem está ou não apto (financeiramente falando) a executar os serviços, poderá no futuro, ser atribuído responsabilidade pelos pagamentos de débitos trabalhistas, fiscais e previdenciários à contratante.
 3. Perda de produtividade, qualidade e atendimento ao consumidor. Nem sempre visível, a transferência de algumas atividades a terceiros pode impactar nos
-

produtos ou serviços finais. Exemplo: loja varejista terceiriza a montagem de móveis, porém a empresa contratada não executa os serviços com a mesma qualidade que a equipe própria da loja praticava. Risco: demandas no PROCON, além de perda de clientes, queda nas vendas, deterioração da marca, etc. (apesar desta obra ser voltada a prevenção de riscos trabalhistas, entendo que este alerta é suficiente para vislumbrar o quanto se pode evitar de danos, ao compreender que as relações trabalhistas vão muito além do simples aspecto legal e formal, que é enfoque de outros autores).

O processo de terceirização não implica em abandonar as práticas de boa gestão, controle, qualidade e interatividade com os clientes.

O foco na terceirização deve ser o ganho (qualidade, competência, custos, rapidez, eficiência) e não apenas a redução de custos trabalhistas e previdenciários.

Quem pratica a terceirização desenfreada (buscando só a redução dos custos) terá contingências crescentes. Algumas empresas tiveram que reverter totalmente este processo, amargando prejuízos, demandas trabalhistas e previdenciárias aos funcionários das terceirizadas que não receberam as verbas devidas, responsabilização por acidentes de trabalho, etc.

O ideal é que cada terceirizada tenha uma avaliação e esteja comprometida e efetivamente capaz de realizar os serviços de forma ética, profissional, com excelência e com ganho para ambos (tanto da contratante como da contratada).

RETENÇÕES DA CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A empresa contratante de serviços prestados mediante cessão de mão de

obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário, a partir da competência fevereiro de 1999, deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços e recolher à Previdência Social a importância retida, em documento de arrecadação identificado com a denominação social e o CNPJ da empresa contratada.

A alíquota de retenção será de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) para as contratadas sujeitas à [CPRB](#) - Contribuição Previdenciária sobre a Receita Bruta - [Lei 12.546/2011](#).

RESPONSABILIDADE PREVIDENCIÁRIA

Sob aspecto de encargos previdenciários, a empresa contratante é solidariamente responsável com a empresa contratada pelos recolhimentos devidos.

Ou seja, se a contratada deixar de recolher as contribuições (FGTS, INSS, etc.) dos funcionários que executam serviços para a contratante, esta última poderá ser obrigada a suportar os encargos que foram omitidos.

Dentre outras situações, são responsáveis pelo cumprimento da obrigação previdenciária principal na construção civil o proprietário do imóvel, o dono da obra, o incorporador, o

condômino de unidade imobiliária, pessoa jurídica ou física, quando contratar a execução da obra mediante empreitada total com empresa construtora.

Elisão da Responsabilidade Previdenciária

A contratante de empreitada total poderá elidir-se da responsabilidade solidária mediante a retenção previdenciária sobre o valor bruto da nota fiscal, da fatura ou do recibo de prestação de serviços contra ela emitido pela contratada, inclusive o consórcio, a comprovação do recolhimento do valor retido e a apresentação da documentação comprobatória do gerenciamento dos riscos ocupacionais.

A contratante efetuará o recolhimento do valor retido em documento de arrecadação identificado com a matrícula CEI da obra de construção civil e a denominação social da contratada.

A empresa contratante de obra de construção civil por empreitada total, conforme definido na alínea “a” do inciso XXVII do art. 322 da [IN RFB 971/2009](#), poderá elidir-se da responsabilidade solidária mediante a retenção de 3,5% (três inteiros e cincodécimos por cento) do valor bruto da nota fiscal ou da fatura de prestação de serviços emitidas a partir de 20 de junho de 2014, data da publicação da Lei 12.995/2014.

Nota: até 19.06.2014, a alíquota da retenção era de 11%.

Bases: artigos 151 e 154 da [IN RFB 971/2009](#) e [Solução de Consulta Cosit 172/2015](#).

Portanto, cabe ao gestor prevenir tais riscos, verificando se a retenção das contribuições previdenciárias está sendo feita, bem como exigindo o

comprovante de recolhimento do FGTS dos funcionários da contratada, para assegurar-se que não haverá contingência por falta de pagamento de tais verbas.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas [obrigações trabalhistas](#) referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

Na responsabilidade subsidiária, diferentemente da solidária, a obrigação é apenas de um devedor principal, sem afastar, contudo, na hipótese do não cumprimento da obrigação por parte deste, que outro seja subsidiariamente condenado a cumprir obrigação.

A responsabilidade subsidiária está prevista nos incisos IV e VI da Súmula 331 do TST:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

...

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A responsabilidade subsidiária é frequentemente reconhecida quando da terceirização da mão de obra, situação em que a sociedade empresária que contrata o serviço terceirizado responde subsidiariamente pelas obrigações não cumpridas pela empresa responsável pela contratação do empregado.

Exemplo:

Empresa A contrata empresa B para prestar serviços de segurança e limpeza (atividade-meio). Para execução das tarefas, a empresa B contrata 20 empregados, os quais prestarão os serviços sob supervisão de um preposto da empresa B.

Por negligência, a área responsável pela fiscalização da empresa A deixou de constatar que a empresa B descumpriu 2 obrigações básicas a alguns de seus empregados ao longo da prestação de serviços, sendo:

- 1) conceder o intervalo mínimo de intrajornada (1 hora para refeição*);
- 2) não pagar as horas extras noturnas aos vigilantes que excediam a jornada além das 5 horas da manhã.

* A partir de 11.11.2017, por força da [Lei 13.467/2017](#), desde que previsto em convenção coletiva e/ou acordo coletivo de trabalho, respectivo intervalo poderá ser reduzido, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Em reclamatória trabalhista, os empregados da empresa B ingressaram com reclamatória requerendo o pagamento do intervalo intrajornada não usufruído e o pagamento das horas extras noturnas. A empresa A recebeu notificação em que fora arguida como responsável subsidiária pelo pagamento das obrigações, tendo em vista que se beneficiaram diretamente dos serviços prestados pelos reclamantes.

Em sentença, as empresas A e B foram condenadas ao pagamento dos direitos não quitados durante o contrato de trabalho. Neste caso, caso a empresa B não quite a obrigação, a empresa A será responsável pelo pagamento, cabendo, entretanto, ação de regresso em sobre a empresa B, a fim de reaver os valores pagos por A.

LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA

A locação de mão de obra é um termo que designa a hipótese em que um intermediador (locador) contrata empregados e disponibiliza-os para as atividades principais ao locatário (a empresa usuária dos serviços).

É diferente da terceirização, no sentido em que na locação há substituição direta da produção de bens ou serviços por um intermediário.

Na terceirização, busca otimizar-se parte das atividades não essenciais da empresa (denominadas atividades secundárias), como limpeza, conservação, transporte, vigilância, etc.

Na locação de mão de obra transfere-se para terceiros a própria execução da atividade principal (denominada atividade-fim) do negócio.

Exemplo:

Empresa cuja atividade principal é a fabricação de móveis efetua locação de mão de obra para as atividades de corte, montagem e pintura de móveis.

A partir de 31.03.2017, por força da [Lei 13.429/2017](#) é admissível a chamada “terceirização irrestrita”, inclusive sob a forma de locação de mão-de-obra.

REQUISITOS

O fato da Lei permitir a contratação irrestrita de atividades não significa que a empresa contratante não deva fiscalizar e exigir o cumprimento de normas específicas.

São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - [Capital Social](#) compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital

mínimo de R\$45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentose cinquenta mil reais).

Detalhe: é vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Contrato de Serviços Terceirizados

O contrato de prestação de serviços

conterá: I - qualificação das partes;

II - especificação do serviço a ser prestado;

III - prazo para realização do serviço, quando for o caso; IV - valor.

Base: [Lei 13.429/2017](#).

RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

PREPOSTO

Os empregadores, no tocante às suas obrigações quanto ao comparecimento em audiência trabalhista ou Delegacia Regional do Trabalho e Sindicatos para homologação contratual, poderão fazer-se representar por preposto.

Importante atentar que o preposto é o representante legal do empregador perante a Justiça do Trabalho e o que for por ele declarado ou não perante a Justiça, surtirá consequências no processo.

A falta de conhecimento dos fatos ou o relato dos fatos por parte do preposto em audiência que seja divergente da realidade ou que afronte as alegações do empregador constantes no processo, pode ser entendido pelo juiz como confissão ficta.

Por este motivo, mostra-se imprescindível que ele esteja absolutamente preparado para prestar depoimento, tendo pleno conhecimento do processo e dos pedidos formulados pelo empregado na reclamação trabalhista.

Cabe ao preposto inclusive, a responsabilidade pela escolha das testemunhas mais indicadas, dando a elas, antecipadamente, a necessária

orientação quanto ao dia e a hora que deverão prestar o testemunho e esclarecê-las quanto ao procedimento em audiência.

Preparação

O preposto deve ler e conhecer o histórico e as anotações e documentos do funcionário: recibos salariais, cartões pontos, os documentos de contrato de trabalho, advertências, demais recibos, entre outros.

Antes da audiência, deverá precisa inteirar-se destas e outras informações que julgar necessárias, com funcionários que trabalharam no mesmo setor do funcionário demitido.

Conhecendo tal vivência do funcionário e os fatos comprovados, o preposto terá mais segurança na ocasião em que prestar esclarecimentos ao juiz a sua versão sobre a reclamatória.

Outro detalhe importantíssimo é se inteirar sobre os pleitos do processo trabalhista em que atuará: quais verbas que o reclamante está reivindicando, quais as bases legais e testemunhais, se há outros casos similares no mesmo setor ou do empregador, etc.

O preposto precisa estar consciente de que na audiência não está representando a própria pessoa, mas sim a pessoa do empregador. Ele não é uma testemunha, mas um representante, e, portanto, deve trazer à audiência a versão do empregador sobre os fatos.

Jamais o preposto deve confessar os erros do empregador (“sempre fizemos assim e achamos que estava certo”) ou deixar de seguir as orientações do departamento jurídico sobre o caso em questão.

PREPARAÇÃO E DEFESA

Se o preposto deixar de ir à audiência, o empregador será condenado por revelia, ou seja, tudo o que o empregado está reivindicando na reclamatória trabalhista será atribuído como verdadeiro, por mais absurdo que seja tais pleitos.

O ideal é o gestor analisar, junto com o departamento jurídico (ou responsável pela análise jurídica da área trabalhista) as ocorrências e reclamações, para elaborar um plano de defesa, chamar testemunhas, buscar documentos e ainda planejar ações preventivas para evitar novas demandas.

ACORDOS SUCESSIVOS

O que tenho visto, nas atividades que exerci próximo aos gestores de recursos humanos, é o “desespero” para fazer acordos nas demandas, muitas vezes desvantajosos para o empregador, visando acabar de vez com o “problema”.

Mas o que ocorre é exatamente o contrário: a maioria dos funcionários fica sabendo, por exemplo, que a empresa faz acordos, e aí raciocinam: - “bem, se o João Silva conseguiu uma grana extra, por que eu também não posso

tentar?” – e aí as demandas “explodem”.

A tática correta é analisar caso a caso. Fazer acordo somente em caso de evidências óbvias que o empregador será condenado (falta de documentos, testemunhas, erros crassos, etc.). Mesmo nestes casos, tentar negociar, pois as demandas trabalhistas consomem anos, e o reclamante, muitas vezes ávido por uma “graninha” acaba cedendo (mesmo a direitos quase certos).

Mas o sistema de acordos não é a melhor estratégia, pois a postura do empregador, de forma condescendente (com os erros, com as displicências e outros equívocos) acabam desorientando os responsáveis jurídicos e operacionais (gestor de RH e demais responsáveis pelas rotinas trabalhistas) – afinal, para que fazer o certo se o empregador depois “acerta” tudo na audiência?

Dá trabalho, e nem sempre a eficácia desta forma de agir é percebida de imediato, mas a médio e longo prazo o fato de analisar caso-a-caso as demandas e orientar no sentido de evitar acordos e buscar a melhor estratégia de defesa, pode trazer mais benefícios e sanear a má administração da gestão de pessoas até então praticada.

Obviamente que, de forma isolada, a estratégia de evitar acordos apenas alongará a “agonia” do empregador, se não forem tomadas medidas administrativas, no sentido de coibir erros, vícios, fraudes e burlas da lei que originaram os pleitos na justiça.

Portanto: firme o pé, arrume a casa e deixe de fazer a “felicidade” da chamada “indústria da indenização trabalhista”.

INDENIZAÇÕES, INDENIZAÇÕES...

Internamente, o empregador precisa assumir suas responsabilidades sobre os erros e fatos do passado, sem “jogar a toalha” e expor a organização a maiores danos patrimoniais.

Sabemos que alguns empregadores (como determinadas instituições financeiras, por exemplo), agem deliberadamente contra os direitos dos empregados, evitando pagar horas extras e outros direitos trabalhistas. Raciocinam: “é mais barato fazer um acordo ou levar a disputa para anos de conflito do que reconhecer e pagar já estes direitos...”

Ledo engano! Quem assim faz está prejudicando não apenas os empregados, mas a própria organização, seja esta empresarial ou filantrópica. Não se constrói um negócio lícito de maneiras ilícitas, cedo ou tarde o “castelo de cartas” cai e as fissuras rompem-se, revelando os danos enormes de uma conduta inadequada, da falta de planejamento e vontade de mudar as coisas.

Gestão de conflitos trabalhistas parte do pressuposto de prevenção. Por isso, as demandas trabalhistas apenas indicam como está esta gestão. Quando os pedidos de indenização vão de vento em popa, logo se culpa a “indústria de indenizações trabalhistas”, mas será mesmo que tal “indústria” seja a culpada por tudo que acontece dentro da organização?

Recomendo:

1. Não se desesperar com a situação. Muitos dos pleitos trabalhistas

(pelo menos os mais escabrosos e absurdos) podem ser rechaçados, mas para isso uma análise correta das causas que levaram à sua existência deve ser realizada.

2. Não trabalhe de forma amadora nesta questão. O profissional jurídico, especializado na área trabalhista, é essencial na avaliação de questões mais complexas. Chame-o e ouça suas recomendações.
3. Ponha imediatamente um plano em ação, visando reduzir as causas que originaram tais pedidos de indenização. Reavalie o que foi feito e parta para as soluções – lamentar-se não leva a nada, mas trabalhar sim!
4. Lembre-se que, no Brasil, ser empresário, contratar, produzir, vender e empreender é um negócio de alto risco – se você se assusta com cada pleito contrário na justiça, então é melhor você ir trabalhar no setor público ou voltar a ser empregado numa tarefa operacional onde ninguém lhe incomode...

“Empresário desorganizado é empresário a um passo da falência” (dito meu).

CUIDADOS NAS VERBAS TRABALHISTAS

Neste tópico, trato das questões mais comumente esquecidas pelos empregadores, que tem causado problemas por se integrarem aos salários e respectivos reflexos na remuneração (férias, 13º, horas extras, etc.)

SALÁRIO MÍNIMO – ESTADUAL E NORMATIVO

Observar os valores do [salário mínimo nacional](#), o salário mínimo estadual e/ou o salário base previsto na Convenção – dentre os três, sempre o funcionário terá direito ao maior deles.

SALÁRIO COMPLESSIVO

Salário comlessivo é aquele que engloba uma importância fixa ou proporcional ao ganho básico, com finalidade de remunerar vários direitos, tais como, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional noturno, horas extras, comissões, etc.

O entendimento da Justiça do Trabalho, no entanto, é no sentido de que é nula a cláusula contratual que dispõe sobre o salário comlessivo.

Desta forma, as horas extras e outras parcelas, por ocasião da elaboração da folha de pagamento, devem ser discriminadas nas rubricas próprias.

Enunciado nº 91, do TST:

"Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentual para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador."

HORAS EXTRAS

A remuneração do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

Para evitar contingências trabalhistas deve-se verificar, na Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho em vigor, se o percentual acordado é superior ao mínimo constitucional, e se foi calculado e pago corretamente na folha de pagamento.

Comissionista

O empregado que recebe salário somente à base de comissões e sujeito a controle de horário, quando prestar serviço extraordinário, tem direito, apenas, ao adicional de horas extras de no mínimo 50% (cinquenta por cento), este calculado sobre o valor-hora do total das comissões recebidas no mês.

Como o trabalho extraordinário já é remunerado pelas próprias comissões originadas das vendas efetuadas durante a realização das horas extras, ao comissionista cabesomente o cálculo do adicional de 50% do valor da hora normal, com base no número de horas efetivamente trabalhadas no mês.

Enunciado nº 340, do TST:

"O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas." Nova redação - Res. 121/2003, DJ 21.11.2003.

Trabalho Noturno

Nos termos da legislação vigente, a remuneração do trabalho noturno e do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em 20% (vinte por cento) e 50% (cinquenta por cento), respectivamente, à hora normal.

Quando o serviço suplementar for prestado durante o horário noturno, o empregado fará jus aos adicionais noturno e extra (20% + 50%, vide convenção ou acordo coletivo da categoria, para os percentuais), cumulativamente.

Falta de Cartão Ponto

Há risco de pagamento de horas extras relativas ao período em que não se marcam os registros de ponto.

Em decisões judiciais, destaca-se que é dever do empregador constituir prova em relação à jornada de trabalho do empregado, e a ausência de parte dos controles de ponto autoriza presumir verdadeira a jornada alegada pelo empregado.

Banco de Horas

No sistema de [banco de horas](#), a compensação das horas extras realizadas deve acontecer no prazo de um ano, respeitada a jornada de

10 horas diárias.

Esta regra é válida para qualquer modalidade de contrato de trabalho, mas sempre através de convenção ou acordo coletivo.

Na hipótese de rescisão de contratos (de qualquer natureza) antes que a compensação das horas extras trabalhadas ocorra, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50% do valor da hora normal.

Contestação das Horas Extras – Geolocalização

A justiça do trabalho tem admitido a utilização de dados de geolocalização (identificação do local geográfico de um usuário ou dispositivo de computação via vários mecanismos de coleta de dados) como prova (ou não) de prestação de horas extras.

Portanto, pode-se solicitar ao juiz, numa demanda trabalhista por horas extras, a confrontação das horas alegadas pelo empregado com sua geolocalização. Sendo diferentes os locais, há chances de evitar o pagamento das verbas pleiteadas.

Porém, cuidado: o contrário também é verdadeiro - os dados de geolocalização podem confirmar as horas extras prestadas, especialmente no caso de trabalho remoto. Desta forma, cabe análise, caso a caso, da utilização deste recurso em eventual processo trabalhista.

HORAS NOTURNAS

Observar que é devido funcionários o direito ao adicional de 20% correspondente ao trabalho noturno:

- Nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte.
- Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte.

A hora noturna, nas atividades urbanas, deve ser paga com um acréscimo de no mínimo 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, exceto condições mais benéficas previstas em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Sendo o empregado transferido para o período diurno, o mesmo perde o direito ao adicional (Súmula 265 TST).

A hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada

como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Observar ainda que é devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento (Súmula 213 do TST).

Horas Diurnas Trabalhadas após o Período Noturno

Um cuidado que as empresas devem ter é evitar prorrogação da jornada após as 5 horas da manhã. Neste caso, a redução da hora noturna se estende ao período diurno quando há prorrogação do turno.

O TST, nesta situação, decidiu que acarreta o pagamento do tempo excedente como suplementar.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DSR

O DSR incide de forma reflexa (cálculo sobre adicionais devidos ao trabalhador), nos casos de:

- Hora Noturna

- Comissões
- Pagamento por Hora Trabalhada (“horista”)
- Horas Extras

Faltas não Justificadas

Não é devido o DSR ao empregado que faltou durante a semana sem motivo justificado, ou seja, que tenha cumprido integralmente o seu horário de trabalho na semana.

DSR s/ Insalubridade e Periculosidade

Para o mensalista que exerce atividades insalubres não se calcula o DSR sobre a insalubridade, pois o funcionário está recebendo a insalubridade sobre as 220 horas mensais (incluindo, portanto, os finais de semana).

Porém, para o horista deve ser calculado o DSR sobre as horas de insalubridade, devido o DSR não estar incluso nas horas pagas.

O mesmo critério aplica-se ao pagamento da periculosidade.

INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Muitas são as discussões judiciais envolvendo o pagamento correto de [insalubridade](#) e [periculosidade](#), porém é possível sua eliminação ou neutralização.

Nos casos de insalubridade, verificar a existência de laudo indicando o percentual aplicável (40%, 20% ou 10%).

A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação

do pagamento adicional respectivo.

Eliminação ou Neutralização - Insalubridade

A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

- a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

Supressão do Adicional de Periculosidade

O direito ao adicional de periculosidade não se trata de um direito adquirido, ou seja, o direito ao adicional cessará quando ocorrer a eliminação do risco à saúde ou integridade física do trabalhador.

Poderá ocorrer a supressão do adicional quando houver a eliminação, ou a diminuição dos agentes nocivos. Mas o fornecimento de aparelho de proteção ou o fato do empregado não realizar o seu trabalho no todo em um ambiente hostil, não exime do pagamento do adicional de periculosidade.

A eliminação ou neutralização da periculosidade caracterizada por perícia oficial de órgão competente, comprovando a inexistência de risco à saúde e à segurança do empregado, determinará a cessação do pagamento adicional.

Concomitância de Insalubridade e Periculosidade

Se a função desenvolvida pelo empregado for, simultaneamente, insalubre e perigosa, este poderá optar por um dos adicionais que lhe for mais favorável. Entretanto, não terá o direito de receber ambos os adicionais.

REMUNERAÇÃO DE SOBREAVISO

Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Uma vez configurada tal situação é direito do empregado receber remuneração de sobreaviso, ainda que a chamada para o serviço não venha acontecer, ou seja, mesmo estando em casa ou em local distante aguardando o chamado, deverá ser remunerado pelo tempo que ficou em sobreaviso.

Ressalvado o disposto no art. 244, §2 da CLT, inexistente legislação específica que estabeleça critérios para a fixação da remuneração devida ao empregado em regime de sobreaviso.

Assim, a remuneração das horas de sobreaviso será remunerada à razão de 1/3 do salário hora normal.

Se o empregado em regime de sobreaviso é convocado para trabalhar, interrompe-se o regime de sobreaviso e o período de trabalho efetivo é pago de acordo com o seu salário.

Se já cumpriu a jornada normal de trabalho, as horas trabalhadas são consideradas como extras e deverão ser pagas com acréscimo de no mínimo 50% sobre a hora normal.

Se convocado para executar trabalho em horário noturno, é devido o adicional de 20% sobre a hora normal.

HOMOLOGAÇÃO SINDICAL

Na pressa de esquivar-se das obrigações trabalhistas, geram-se erros de cálculos em relação às rescisões de contrato de trabalho – sendo que a utilização da homologação sindical poderia, em tese, afastar tais erros.

Nas rescisões contratuais, o gestor precisa atentar especificamente a:

- se foi respeitado o prazo de pagamento das verbas rescisórias;
-

- se no cálculo das verbas trabalhistas não foram omitidos (ou pagos a maior) valores devidos no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT).

Homologação x “Dor de Cabeça”

O grande problema é que comumente se afirma que “o sindicato estará buscando verbas incorretas, para aumentar o valor do pagamento rescisório”, que é apenas parcialmente verdade.

O sindicato laboral existe (teoricamente) para defender os direitos dos empregados, e buscará, portanto, que a rescisão seja feita com as verbas exigidas.

Mas o empregador precisa atentar que, a homologação sindical lhe pode trazer benefícios, pois um eventual erro de cálculo (ou desatenção nas verbas a serem pagas ou descontos a serem realizados) podem gerar pleitos judiciais posteriores, bem como a imposição de multas administrativas pela fiscalização do trabalho (por pagamentos de verbas inferiores ao devido).

O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

Nota: o pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste coletivo de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do art. 487, § 6º, da CLT.

Devido à profusão de descontos previstos, tanto em lei como de caráter administrativo (vales, adiantamentos, convênios, etc.) é imprescindível o gestor verificar se tais verbas estão dentro das estipulações, visando evitar riscos relativos aos procedimentos.

Nas reclamações trabalhistas, nas homologações ou nas comissões de conciliação prévia, os descontos são fartamente explorados, diante da fragilidade documental apresentada pelos empregadores, e à falta de outros cuidados.

Dentre os inúmeros descontos, observar especificamente:

VALE-REFEIÇÃO E PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

O vale-refeição (ou ticket-refeição) ou ainda o fornecimento de alimentação “in natura” deve atender especificações na lei e nos acordos coletivos de trabalho.

O benefício, apesar de não ser obrigatório, quando concedido, sujeita-se às especificações contidas na [Lei 6.321/76](#), regulamentada pelo [Decreto 05/1991](#), que tratam do PAT - Programas de Alimentação do Trabalhador.

Para cadastrar-se no PAT, a pessoa jurídica deve apresentar e registrar formulário junto à Empresa de Correios e Telégrafos ou enviar os dados via internet através do site do

MTE (www.mte.gov.br), mantendo o comprovante de postagem da agência ou o comprovante de adesão via internet. Estes documentos têm validade por prazo indeterminado.

Atentar para as situações que podem trazer hipóteses de integração à remuneração:

1. O benefício da cesta básica, quando efetivado, deve ser distribuído a todos funcionários, não podendo ser pago como incentivo de assiduidade ou bonificação de qualquer espécie, em dinheiro ou como prêmio.
2. A concessão do benefício do vale alimentação/refeição deve estar vinculada à inscrição no [PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador](#), mediante protocolo. Não ocorrendo esta adesão, os fiscais poderão autuar o empregador, exigindo as contribuições sociais (INSS, FGTS), com reflexos possíveis também nas reclamações trabalhistas.
3. Verificar, no acordo coletivo em vigor da categoria, eventuais exigências específicas do programa.
4. O desconto do vale-refeição do empregador deve ser limitado a 20% do benefício. Descontos superiores a este montante descaracterizam o benefício e geram as implicações trabalhistas e previdenciárias já comentadas.

A cópia do formulário e o respectivo comprovante oficial da postagem ou o comprovante de adesão via INTERNET deverá ser mantida nas dependências da empresa, matriz e filiais, à disposição da fiscalização federal.

Pagamento em Dinheiro

A legislação não permite a substituição do benefício da alimentação por

entrega em dinheiro para o funcionário.

Nesta hipótese, tal benefício será considerado como parte integrante da remuneração do trabalhador.

Por isso, sofrerá todas as incidências reflexas (FGTS, INSS e IRRF), bem como integrará a base de cálculo de férias e 13º salário e o valor do salário em caso de pagamento das verbas rescisórias.

No PAT, previamente aprovado pelo Ministério do Trabalho, a parcela paga in *natura* pelo empregador não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) nem se configura como rendimento tributável do trabalhador (art. 6º do [Decreto 05/1991](#)).

Atenção! A lei dispõe sobre a ajuda alimentação por parte do empregador e não no custeio total, ou seja, o fornecimento de alimentação pela empresa de forma gratuita, caracteriza parcela de natureza salarial, incidindo assim, todos os reflexos trabalhistas sobre o valor pago.

Da mesma forma, poderá ser caracterizada a natureza salarial do valor custeado pelo empregador, independentemente de ser parcial ou não, quando este conceder o benefício aos empregados, sem ter aderido ao PAT através do contrato de adesão.

Valor de Benefício

Os trabalhadores de renda mais elevada podem ser incluídos no Programa de Alimentação do Trabalhador, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores que percebam até 5 salários mínimos, independentemente da duração da jornada de trabalho.

O benefício concedido aos trabalhadores que percebem até 5 salários mínimos não poderá, sob qualquer pretexto, ter valor inferior àquele concedido aos de renda mais elevada.

Participação do Trabalhador no Custo – Limite

O limite de participação do trabalhador no PAT é de 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição.

Ultrapassando o aludido percentual, o benefício poderá ser considerado como remuneração indireta (sujeita, portanto, aos reflexos de férias, 13º, horas extras e outras variáveis), além de incidências e encargos tributários e trabalhistas (FGTS, INSS e IRF).

VALE-TRANSPORTE (VT)

Como é obrigatório, o VT tem determinadas regras que nem sempre são seguidas pelo empregador, gerando riscos trabalhistas (pela possibilidade de incorporação ao salário) e previdenciários/tributários (pelos reflexos relativos à exigência do FGTS, IRF e contribuição previdenciária).

Adiante, os elementos para prevenirem-se tais contingências:

Vale-Transporte em Dinheiro

Não é admissível substituir o VT por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, exceto se houver falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte (dos fornecedores), necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema.

Esta é uma exceção, portanto, a regra é clara: a entrega do VT é somente em créditos (tíquetes, cartões ou sistema assemelhado).

A jurisprudência trabalhista vai no sentido de que, por força do artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), se há estipulação em acordo da categoria, respeitado os limites determinados por lei e a não vinculação ao salário, o vale-transporte pode ser pago em dinheiro.

Porém, sem tal previsão em acordo ou convenção coletiva, o pagamento regular do vale-transporte em dinheiro caracteriza natureza salarial. Diante disto, o seu pagamento constitui-se salário de contribuição para efeito de cálculo de INSS, FGTS e IRF, bem como reflexo para cálculo de férias, 13º salário, horas extras e demais variáveis.

No entanto, a RFB, através da [Solução de Consulta Cosit 143/2016](#) manifestou-se no sentido que não incide contribuição previdenciária sobre os valores pagos em dinheiro a título de vale-transporte. A [não incidência](#) da contribuição está limitada ao valor pago em dinheiro estritamente necessário para o custeio do deslocamento residência-trabalho e vice-versa, em transporte coletivo, conforme prevê o art. 1º da Lei nº 7.418, de 1985.

Limitação do Desconto

A concessão do VT autoriza o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela equivalente a 6% (seis por cento) do seu salário básico ou vencimento.

Evitar desconto maior do que este percentual, pois isto descaracterizaria o benefício, gerando demanda trabalhista por desconto indevido de salário.

O desconto do VT somente poderá ser feito em relação ao salário pago. Por exemplo, se a empresa paga por quinzena não poderá descontar no pagamento da 1ª quinzena os vales correspondentes ao mês todo. Neste caso, a empresa somente poderá descontar o valor dos vales relativos à remuneração da quinzena que está sendo paga.

Opção (ou Negativa de Opção) Por Escrito

Todos empregados deverão fazer a opção pela utilização ou não-utilização (declaração negativa) do Vale-Transporte (VT), mediante declaração escrita.

Caso não houver a declaração, o VT concedido poderá considerado, pela fiscalização trabalhista e previdenciária, como rendimento tributável do trabalhador, incidindo Contribuição Previdenciária, FGTS e Imposto de Renda na Fonte.

DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

De 01.03 a 28.06.2019

No período de 01.03 a 28.06.2019, não havia desconto, em folha, de contribuição sindical do empregado, mesmo que autorizado por este.

Isto porque a [Medida Provisória 873/2019](#), que alterou a CLT, estipulava novas normas para a contribuição, a seguir especificadas:

O requerimento de pagamento da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e voluntária do empregado que participar de determinada categoria econômica ou profissional ou de profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão.

A autorização prévia do empregado a que se refere deve ser **individual, expressa e por escrito**, não admitidas a autorização tácita ou a substituição dos requisitos estabelecidos nesta norma para a cobrança por requerimento de oposição.

É nula a regra ou a cláusula normativa que fixar a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, sem observância da autorização expressa citada, **ainda que** referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade.

A alteração se fez necessária, porque no texto anterior havia dúvidas se esta autorização expressa poderia ser substituída pela imposição em assembleia geral do sindicato, o que gerou inúmeros conflitos judiciais entre sindicatos, empresas e empregados.

Cobrança por Boleto

A contribuição dos empregados que autorizassem, prévia e expressamente, o recolhimento da contribuição sindical seria **feita exclusivamente por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico**, que seria encaminhado obrigatoriamente à residência do empregado ou, na hipótese de impossibilidade de recebimento, à sede da empresa.

Era vedado o envio de boleto ou equivalente à residência do empregado ou à sede da empresa, na hipótese de inexistência de autorização prévia e expressa do empregado.

Fim da Vigência da MP 873

A MP 873 não foi votada pelo Congresso, e perdeu sua validade em

28.06.2019. Portanto, as restrições à cobrança da contribuição sindical são as mencionadas no subtópico seguinte.

Desconto em Folha

O desconto relativo à contribuição sindical anual, correspondente a um dia de salário por ano, é feito na folha de pagamento.

Até 10.11.2017, referido desconto era obrigatório (artigos 578 e 579 da CLT), cabendo ao empregador o seu desconto e recolhimento ao sindicato respectivo da categoria profissional do empregado, independentemente de autorização do empregado.

A partir de 11.11.2017, por força da [Lei 13.467/2017](#), a contribuição sindical passa a ser facultativa, e não mais obrigatória, ou seja, deve haver prévia autorização (por escrito) do empregado para referida cobrança na folha de pagamento.

O mês base de desconto é março.

Empregado admitido no mês de janeiro ou fevereiro, terá o desconto da Contribuição Sindical (quando expressamente autorizado) também no mês de março, ou seja, no mês destinado ao desconto.

PENSÃO ALIMENTÍCIA

Todos os documentos relativos ao desconto de pensão alimentícia precisam ser analisados, arquivados e cumpridos à risca, sob risco do empregador arcar com prejuízo por desconto indevido ou a maior, tendo que ressarcir o empregado, nesta hipótese.

O desconto deve ser suportado, no caso de sentença judicial transitada em julgado, por quem por direito for obrigado a pagá-la. Portanto, atentar para que, nas proporções determinadas, somente o percentual devido seja descontado.

Verificar se o valor respeita os termos judicialmente determinados pelo juiz, em ofício endereçado ao empregador.

No caso de prestação de alimentos por acordo por escritura pública é imprescindível que o empregador tenha a respectiva **autorização por escrito** do empregado que suportará o ônus da pensão.

CONVÊNIOS

Atenção para a autorização de desconto de convênios médicos e planos de saúde, seguro de vida, farmácia, mercado, lojas, etc.

Em geral os empregadores simplesmente descontam tais valores na folha, sem se preocuparem com a autorização específica - concordância escrita e assinada pelo empregado.

Recomendo, inclusive, que tal autorização seja escrita de próprio punho pelo empregado

– um documento para cada tipo de desconto (não criar um documento único, pois isto

~~poderia caracterizar um “termo de adesão” forçado ou desvirtuado).~~

Sem autorização, tais descontos convertem-se em descontos indevidos, sujeitos à devolução pelo empregador com juros e acréscimos.

Tais valores costumam ser significativos. Como exemplo, um plano de saúde, custeado 20% pelo funcionário e 80% pelo empregador. Se o valor médio mensal do custo do plano de saúde for de R\$ 300,00, teremos desconto de R\$ 60,00 mensais no salário do empregado (20% de R\$ 300,00). Considerando que este funcionário permaneça com vínculo empregatício por 4 anos, então teremos o seguinte desconto acumulado no período:

$4 \text{ anos} \times 12 \text{ meses} \times \text{R\$ } 60,00 \text{ mensais} = \text{R\$ } 2.880,00.$

Considerando ainda que o empregador tenha 50 empregados, e que estas médias se repitam, teremos um desconto acumulado de R\$ 144.000,00 no período!

Isto vale para outros descontos não obrigatórios. Quantos milhões esta conta poderá chegar? E se todos os funcionários reclamarem dos descontos na justiça?

Portanto, não é demais o alerta e a precaução com o assunto, exigindo-se do empregado o termo de autorização respectivo.

PRESTAÇÕES DE EMPRÉSTIMOS, FINANCIAMENTOS E OPERAÇÕES DE CRÉDITO

Observar as regras relativas a desconto de parcelas de “empréstimos consignados”, previstos pela [Lei 10.820/2003](#) e regulamentado pelo [Decreto 4.840/2003](#).

Autorização

A autorização para a consignação das prestações contratadas em folha de pagamento será outorgada por escrito ou por meio eletrônico certificado, podendo a instituição consignatária processar o documento e mantê-lo sob sua guarda, na condição de fiel depositária, transmitindo as informações ao empregador por meio seguro.

Até o integral pagamento do empréstimo ou financiamento, as autorizações dos descontos somente poderão ser canceladas mediante prévio consentimento da instituição consignatária e do empregado.

Limites

No momento da contratação da operação, a autorização para a efetivação dos descontos permitidos observará, para cada mutuário, os seguintes limites:

I - a soma dos descontos dos valores referentes ao pagamento das prestações de empréstimos, financiamentos e operações de arrendamento mercantil não poderá exceder a 30% (trinta por cento) da remuneração disponível; e

II - o total das consignações voluntárias, incluindo as referidas no item

anterior, não poderá exceder a 40% (quarenta por cento) da remuneração disponível.

Por força da [MP 681/2015](#) (convertida na [Lei 13.172/2015](#)), o desconto mencionado também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de trinta e cinco por cento, sendo cinco por cento destinados exclusivamente para a amortização de despesas contraídas por meio de cartão de crédito ou a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito.

DESCONTO DE HORAS NÃO TRABALHADAS

Há possibilidade de demandas trabalhistas quanto ao desconto de horas não trabalhadas, quando o empregador deixa de exercer seu direito de deixar de pagar as horas não trabalhadas pelo empregado.

A benevolência de não descontar tais ausências ou faltas pode custar caro ao empregador.

Exemplo: a falta de descontos pode significar que o empregador “perdoou” (abonou) tais condutas, e que, no futuro, um eventual registro de “aviso de advertência” ou mesmo de “suspensão disciplinar” ao empregado seja considerado sem efeito pela

justiça do trabalho, já que a cultura era de “chegar quando der” e “sair quando precisar”, gerando um verdadeiro caos na organização do trabalho...

Observo que o empregador não é “instituição de caridade”, e que o trabalhador tem direitos, assim como deveres. Chegar pontualmente e cumprir o horário de trabalho não é favor ao empregador, mas sim, o cumprimento do contrato de trabalho.

RECOLHIMENTOS DE VALORES RETIDOS OU DESCONTADOS

Verificar o devido recolhimento ou pagamento, no prazo, das retenções efetuadas sobre a folha:

- INSS descontado dos empregados e autônomos.
- Retenções do IRF.
- Pensão Alimentícia descontada.
- Outros valores descontados, quando decorrentes da lei ou de autorizações expressas (tipo convênio médico).

A falta de recolhimento dos valores retidos implica em crime de apropriação indébita, sujeito às sanções penais vigentes no Código Penal Brasileiro, além de multa, juros e encargos moratórios.

PREVENÇÕES RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO
--

As rotinas de anotação de ponto (entrada e saída dos funcionários) e jornada de trabalho gerado inúmeros problemas aos empregadores.

As controvérsias e demandas trabalhistas tem surgido de procedimentos incorretos adotados nas anotações e normas previstas na legislação, entre os quais indico atenção especial a:

VARIAÇÕES DE MARCAÇÃO DE PONTO – ENTRADA E SAÍDA

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Na entrada dos funcionários, verificar se a marcação respeita este limite, sob pena de considerar tais minutos como horas extras.

Pode ocorrer que os funcionários anotem a entrada imediatamente quando chegam ao trabalho (mesmo que sejam 12, 15 ou 20 minutos antes), gerando assim a contingência trabalhista para o empregador.

Na saída, a mesma situação: devido à “filas” ou mesmo de forma proposital, o funcionário pode estar anotando o ponto somente após vários minutos do término real da jornada.

MARCAÇÃO DO PONTO – CUIDADOS ESPECIAIS

Atenção para os registros de marcação do ponto que geram reclamações trabalhistas constantes:

Cargos de Supervisão

Os funcionários em cargos de supervisão e gerência estão dispensados de marcar o ponto.

Porém há de se atentar que os respectivos funcionários têm direito à gratificação de 40% por função, **especificada no holerite**.

Não havendo a gratificação de função (ou esta não ser especificada), mesmo exercendo cargo de supervisor ou gerente, haverá o direito do mesmo em reclamar horas extras e respectivos reflexos na remuneração recebida.

Marcação do Ponto “Britânico”

Atenção para a marcação do cartão ponto “britânico”, ou seja, sempre no mesmo horário de entrada e saída – indício que o cartão não reflete a realidade, portanto torna-se documento imprestável como prova (ou não) da execução de horas extras e de cumprimento do horário de trabalho, conforme [Súmula 338 do TST](#).

Exemplo:

Dia 01.11 – Entrada 7.00h – Saída

13.00h Dia 02.11 - Entrada 7.00h –

Saída 13.00h

..... (idem, idem)....

Dia 29.11 – Entrada 7.00h – Saída

13.00hDia 30.11 – Entrada 7.00h

– Saída 13.00h

Marcação do Ponto com Rasuras

Caso o registro de ponto esteja com rasuras será desqualificado como prova para afastareventuais pleitos de horas extras do empregado.

Ponto Sem Assinatura

Cartões ponto sem assinatura do funcionário não são documentos probantes (que fazem prova) – portanto, alertar que é **necessário o procedimento de coletar a assinatura** após a respectiva marcação.

Ponto por Exceção

A partir de 20.09.2019, por força da [Lei 13.874/2019](#), que alterou a CLT, é permitido o registro de ponto por exceção, situação em que somente serão feitos os registros do trabalho fora da jornada normal.

Entretanto, para a adoção deste sistema é necessário acordo individual escrito entre empregado e empregador ou convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

INTERVALOS PARA DESCANSO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

Observe-se que, a partir de 11.11.2017, por força da [Lei 13.467/2017](#), desde que previsto em convenção coletiva e/ou acordo coletivo de trabalho, respectivo intervalo poderá ser reduzido, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. Consequências da falta de concessão dos intervalos citados (Súmula 437 TST):

- A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

- As parcelas de horas extras assim devidas repercutirão no cálculo de outras parcelas salariais (como férias, 13º salário, DSR).

- Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional.

INTERVALO MÍNIMO ENTRE JORNADAS

O chamado intervalo “intra-jornada” (diferença entre o horário de saída do trabalhador de seu turno e reinício no turno subsequente) deve ser de, no mínimo, onze horas consecutivas.

Exemplo:

Funcionário terminou seu turno de trabalho diário às 18 horas. Somente poderá reiniciar um novo turno após as 5 horas do dia subsequente (18 horas + 11 horas).

Desta forma, entre uma jornada e outra o funcionário tem direito a descanso de 11 horas.

Além de multa, a não observância deste direito acarreta a possibilidade do funcionário reclamar como horas extras o trabalho neste intervalo.

CONTROLE DE HORÁRIO - TRABALHO EXTERNO

Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará do registro manual, mecânico ou eletrônico em seu poder.

A falta deste controle pode gerar riscos de reclamações trabalhistas (pleito de horas extras e seus reflexos remuneratórios).

Atenção! Somente estão dispensados da marcação do ponto:

- Empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na ficha ou folha do Livro de registro de empregados (parte de "Observações"), bem como na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS (parte de "Anotações Gerais")
- Gerentes, assim considerados os que exercem cargos de gestão, aos quais se equiparam, para este efeito aos diretores e chefes de departamento ou filial, quando o salário do cargo de confiança, que compreendendo a gratificação de função, se houver, não for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

TELEFONISTA E TELEMARKETING - JORNADA ESPECIAL

Determinadas categorias de trabalhadores, por força de lei ou convenção coletiva de trabalho, ou em decorrência das peculiaridades da atividade exercida, possuem jornadas inferiores da prevista pelo art. 7º, inciso XIII

da Constituição Federal.

Uma destas categorias é a de telefonista em que, por força do disposto no art. 227 da CLT, a jornada de trabalho deve ser de no máximo 6 horas (contínuas) diárias e de 36 horas semanais.

De acordo com o entendimento jurisprudencial, baseado na Súmula 178 do TST, aplica-se aos trabalhadores de quaisquer empresas, ainda que não explorem diretamente atividade de telefonia, o previsto no art. 227 da CLT.

Portanto, as empresas que exploram ou não o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia, ou de radiotelefonia, a jornada de trabalho para os respectivos operadores, inclusive as telefonistas de mesa, será de 6 (seis) horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Operadores de Telemarketing

Estende-se ao operador de telemarketing a proteção prevista no art. 227 da CLT. O tempo de efetivo labor em teleatendimento deve ser de, no máximo, 6 horas diárias.

Essa exigência não prejudica a existência de jornadas de duração superior, nos termos da legislação, desde que o restante da jornada seja ocupado com outras tarefas e que se

respeitem as pausas obrigatórias diárias previstas no Anexo II da NR-17 e o limite semanal de 36 horas de teleatendimento/telemarketing.

Base: Precedente Administrativo SIT 71 (aprovado pelo [Ato Declaratório SIT 10/2009](#)).

TRABALHO AOS DOMINGOS

Havendo necessidade de trabalho aos domingos, desde que previamente autorizados pelo Ministério do Trabalho, aos trabalhadores é assegurado pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com um domingo a cada período, dependendo da atividade, consoante o que dispõe o art. 67 da CLT.

A [Lei 11.603/2007](#) estipula que:

- Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal.
- É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal.

O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos 1 (uma) vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Por meio da [Portaria MTE 3.708/2023](#) foi prorrogada a vigência da [Portaria MTE 3.665/2023](#) – relativa aos trabalhos aos domingos e feriados no comércio – para 1º de março de 2024.

Desta forma, continua permitido o trabalho em domingos feriados nas atividades do comércio em geral, sem necessidade de [convenção coletiva](#) de trabalho que regule os trabalhos, até aquela data.

Habitualmente as empresas protocolam um pedido no MTE mas efetivamente acabam descumprindo a legislação, sujeitando-se às multas e reclamatórias trabalhistas de horas extras e reflexos.

EXCESSO NA JORNADA DE TRABALHO

A Constituição Federal e a CLT permitem ao funcionário trabalho de no máximo 10 horas diárias, mediante acordo de prorrogação de jornada de trabalho.

Qualquer jornada individual superior a tais horas, em uma fiscalização trabalhista, terá multa variável.

Corrigir a rotina, caso este limite não esteja sendo observado, limitando-se o trabalho individual a 10 horas diárias.

BANCO DE HORAS – PERIGOS OCULTOS

O denominado "[banco de horas](#)" é uma possibilidade admissível de compensação de horas, vigente a partir da [Lei 9.601/1998](#).

Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, mas que exige autorização por convenção ou acordo coletivo, possibilitando à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços.

Entretanto, há alguns "perigos ocultos" que nem sempre são percebidos, que podem levar ao pagamento de horas extras e até da desqualificação do programa de compensação, a seguir mencionados:

Semana em que o Feriado Recair no Sábado

Na maioria das empresas e principalmente nas áreas administrativas em geral, há o acordo de compensação dos sábados, ou seja, trabalha-se 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta para compensar o sábado.

Como o feriado pode coincidir com o sábado e havendo [banco de horas](#), esta compensação não deve ser realizada, uma vez que dia de feriado é considerado repouso semanal remunerado e não precisa ser compensado.

Caso ocorra a compensação, o empregado que trabalha além da jornada durante esta semana estará, na realidade, trabalhando um sábado que é feriado e, portanto, tais horas deverão ser acumuladas no banco de horas conforme estabelecido no acordo.

Limite e Zeramento das Horas

O sistema pode variar dependendo do que for negociado nas convenções ou acordos coletivos, respeitando sempre o limite legal de 10 horas diárias trabalhadas, não podendo ultrapassar, no prazo negociado no Acordo Coletivo - em período máximo de 1 ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas.

A cada período fixado no acordo, zera-se o saldo apurado no mês de vencimento e recomeça o sistema de compensação e a formação de um novo "banco de horas" para o próximo período.

Especial atenção para o controle de tais horas, de forma a não descaracterizar o programa. Por exemplo: o empregador, ao invés de “zerar” o banco de horas em 1 ano, o faz em 14 meses (2 meses de atraso). Isto descaracteriza frontalmente o acordo, e provavelmente todas as horas extras prestadas conduzirão ao pagamento, sem qualquer desconto das “folgas” (a falta de atenção e controle custará caro ao empregador).

Rescisão do Contrato Antes do Zeramento das Horas

A compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao recebimento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não

poderá ser inferior a 50 % da hora normal, conforme prevê artigo 6º, § 3º da [Lei9.601/1998](#).

Ou seja: havendo o acordo, o excesso de horas acaba saindo caro à empresa, em eventual rescisão de contrato de trabalho. O ideal é implementar o banco de horas de forma a iniciar o período em que há pouca atividade (com menos horas de trabalho), para o empregador ficar com “crédito” em relação ao empregado, e não vice-versa. São detalhes como estes que costumam custar caro ao empregador.

EVITE COMPENSAÇÃO DE ATRASOS E FALTAS

Uma grande “dor de cabeça” pode se originar com a prática de compensação de atrasos e faltas com jornada extraordinária.

Por aplicação da lei, a marcação de jornada de trabalho, em desacordo com a pré- assinalada no cartão ponto, deverá seguir rigorosamente os seguintes procedimentos, quando não houver banco de horas:

1. Faltas e atrasos devem ser descontados, e
2. Horas extras devem ser pagos com o devido acréscimo.

Numa reclamatória trabalhista o funcionário poderá reivindicar as horas extras não remuneradas, e as faltas e atrasos não serão compensadas na justiça do trabalho.

Ou seja: o patrão “bonzinho” acaba tendo que pagar as horas do desajuste do funcionário como horas extras! Bom para quem reclama na justiça de trabalho, epéssimo para quem tolerou a prática da compensação...

HORAS EXTRAS EM ATIVIDADES INSALUBRES

A prorrogação do horário de trabalho nas atividades insalubres, salvo no caso de microempresas, somente poderá ser realizada mediante licença das autoridades competentes em matéria de segurança e medicina do trabalho.

A [Lei 13.467/2017](#) admite possibilidade da não exigência de licença prévia nas jornadas insalubres de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Período de 14.11.2017 a 22.04.2018

No entanto, a possibilidade da não exigência de licença prévia nas jornadas insalubres foi revogada pela [Medida Provisória 808/2017](#), e teve eficácia de 14.11.2017 a 22.04.2018.

Por não ter sido votada pelo Congresso Nacional, referida MP deixou de produzir seus efeitos em 23.04.2018.

Adicional de Horas Extras

Quando prestado serviço extraordinário em local insalubre, o adicional de horas extras deverá incidir sobre o valor da hora normal acrescida do respectivo adicional de

insalubridade, este calculado sobre o salário básico, conforme Orientação Jurisprudencial 47 do TST – SDI:

"47. HORA EXTRA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade."

Temos aí um “efeito cascata”, um custo enorme para fins de cálculos de verbas trabalhistas (férias, 13º, DSR, etc.).

O gestor precisa planejar que tais atividades não exijam horas extras, ou, se necessário, preencher a necessidade com a contratação de pessoas, e não com a sobrecarga daquelas que já estão no labor.

OS DETALHES NOS CONTRATOS DE TRABALHO

Muitos dos problemas ocorridos na relação laboral começam a surgir no próprio ato da contratação.

Contratos de trabalho mal elaborados (ou mesmo inexistentes), além da “pressa” e da desorganização documental são a receita fundamental para os problemas futuros. Vamos aos detalhes:

FORMALIDADES CONTRATUAIS

As seguintes formalidades são imprescindíveis no ato da contratação:

- 1) celebração de contrato de trabalho por escrito entre a empresa e o empregado;
-

- 2) assinaturas válidas (tanto do preposto do empregador quanto do empregado);
- 3) preenchimento (não é admissível assinatura de contrato com cláusulas “em branco” – sob pena de desconsideração do documento como prova);
- 4) se em tal contrato consta horário de trabalho;
- 5) inclusão de cláusulas relativas a:
 - desconto de vales;
 - adiantamento a convênios (farmácia, seguros, associações, mercado).

Atenção! Sem previsão contratual que autorize tais descontos, os mesmos poderão ser questionados na justiça do trabalho, com pleito de devolução dos valores descontados.

Se os contratos atuais não prevejam hipóteses de desconto na folha, o gestor deverá providenciar que se faça aditivo contratual individual com cada empregado, visando eliminar a contingência citada.

6) cláusula de termo de consentimento para tratamento de dados pessoais (exigência decorrente do disposto no § 1º do art. 8º da [Lei 13.709/2018](#) – Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD).

ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS

Sempre deve-se elaborar acordo específico (por escrito) para os funcionários que prorrogam a jornada de trabalho. Evita-se assim caracterizar tais horas como “extras” (potencialmente uma alegação futura do empregado).

Na jornada de trabalho para fins de compensação, permite-se prorrogar até o máximo de 2 horas diárias, respeitando-se a duração normal de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e o limite máximo diário de 10 (dez) horas.

A compensação pode acontecer tanto no início do período de trabalho, quanto no seu término, ou seja, o empregado pode entrar mais cedo do seu horário normal ou sair mais tarde.

Nada impede de se firmar acordos de compensação e prorrogação simultaneamente, isto desde que a soma deles não ultrapasse o limite máximo de 10 horas de jornada diária ou 2 horas diárias de acréscimo.

Para um empregado que trabalha 8:48 (oito horas e quarenta e oito minutos) de segunda a sexta-feira para compensar o sábado, poderá prorrogar diariamente, no máximo, 1:12 (uma hora e doze minutos), ou seja, o tempo que falta para completar a jornada máxima diária (8:48 + 1:12 = 10:00 horas).

Veja também, mais adiante, o tópico: [Cuidados no Acordo de Compensação de Horas!](#)

DECLARAÇÃO DE DEPENDENTES – POSITIVA OU NEGATIVA

Para cumprimento de norma tributária – retenção do imposto de renda na fonte, os empregados deverão apresentar a Declaração de Dependentes.

A falta da declaração implica que a dedução dos dependentes foi feita de forma irregular.

Em consequência, numa eventual fiscalização da RFB poderá ocorrer a exigência do imposto, juros e multa das deduções sem esta declaração.

Também, na falta de dependentes, deve-se exigir a negativa de dependentes, pois o empregado pode alegar que o empregador está descontando IRF a maior (em uma reclamatória trabalhista). Assim, a existência deste documento assinado afasta eventual pretensão.

ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

Na hipótese de alteração do horário de trabalho do funcionário referida situação necessita de aditivo contratual.

Trabalhando o empregado em qualquer horário diferente do contratado isto caracteriza quebra de contrato.

Obviamente esta situação não se aplica na hipótese de existência de cláusula contratual que preveja alteração de horário de trabalho.

Em eventual demanda trabalhista, o empregado poderá alegar que o empregador, por pressão, o levou a trabalhar em horário distinto do combinado, trazendo-lhe contratempos.

Sempre quando houver previsão de que o funcionário poderá mudar de horário deve-se mencionar no contrato de trabalho, fato que o gestor precisa estar atento.

ATESTADO DE VACINAÇÃO

As empresas e organizações, em geral, estão/estavam pedindo atestado de vacinação dos candidatos a emprego e dos atuais empregados, especialmente em relação à Covid-19.

A [Portaria MTP 620/2021](#) considera **prática discriminatória** a obrigatoriedade de certificado de vacinação em processos seletivos de admissão de trabalhadores.

Portanto, na existência desta exigência, deve-se recomendar a imediata mudança da prática, pois cria contingências trabalhistas para o empregador.

ARMADILHAS DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Atenção para as armadilhas do contrato de experiência:

1) Contrato que extrapole o prazo máximo de 90 dias

Extrapolando os 90 dias o contrato de experiência passa a ser considerado por prazo indeterminado.

Desta forma, no caso de demissão, é devido ao empregado: aviso prévio, multa do FGTS e demais verbas trabalhistas.

2) Na prorrogação

O artigo 451 da CLT determina que o contrato de experiência só poderá sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado.

Desta forma, atente-se que o contrato de experiência não poderá ultrapassar 90 dias, e nem sofrer mais de uma prorrogação.

Para celebração de novo contrato de experiência, deve-se aguardar um prazo de 6 meses, no mínimo, sob pena do contrato ser considerado por tempo indeterminado.

O novo contrato justifica-se somente para nova função, uma vez que não há coerência alguma em se testar o desempenho da mesma pessoa na mesma função antes já avaliada.

CUIDADOS NO ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS!

Compensação de horas de trabalho corresponde em acrescer a jornada de determinados dias em função de outro suprimido, sem que essas horas sejam configuradas como horas extras.

Normalmente, a compensação de horas tem como objetivo a redução ou supressão do trabalho aos sábados, segundas-feiras que antecedem feriados às terças-feiras, sextas-feiras que sucedem feriados às quintas-feiras, dias de carnaval e quarta-feira de cinzas (meio expediente), entre outras situações do gênero.

Segundo a CLT, a compensação de horas exige acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho.

De acordo com Súmula nº 85 o TST, a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

Menores

Em relação aos empregados menores (16 a 18 anos), a compensação de horas somente poderá ser firmada mediante existência de acordo coletivo celebrado com o sindicato da classe.

Horas Extras Habituais

~~O Tribunal Superior do Trabalho (TST), através da Súmula nº 85, item IV,~~

manifestou entendimento no sentido de que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada.

Nesta situação, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

ACORDO INDIVIDUAL

A partir de 11.11.2017, por força da [Lei 13.467/2017](#), é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Consequências da Falta de Acordo

Numa eventual reclamatória trabalhista, se o empregador não mantiver o acordo de compensação, as horas superiores às 8 horas diárias serão consideradas como horas extras.

Nesta hipótese o empregado poderá pleitear 48 minutos extras todos os dias, totalizando 4 horas semanais.

Exemplo:

Na documentação do funcionário não consta qualquer acordo de compensação de horas, sendo que o mesmo labora de segunda a sexta, totalizando 44 horas semanais.

Se computará como horas extras as excedentes a 8 horas diárias. Considerando um período de 5 anos (60 meses), totalizaremos 57.600 minutos ou 960 horas extras (48min x 20 dias no mês x 12 meses no ano x 5 anos).

Na hipótese do salário do aludido empregado ser de R\$ 2.000,00 mensais, teremos uma contingência trabalhista mínima de R\$ 13.090,90 relativa às horas extras:

$R\$ 2.000,00 / 220 \text{ horas mês} \times 50\%$ (percentual que pode ser maior, dependendo da convenção coletiva vigente) $\times 960 \text{ horas} = R\$ 4.363,64$.

Reflexo nas férias: $R\$ 4.363,64/60 \times 12 \times 5 \text{ anos} + 1/3 \text{ adicional} =$

$R\$ 5.818,18$ Reflexo no 13º salário: $R\$ 4.363,64/60 \times 12 \times 5 \text{ anos}$
 $= R\$ 4.363,64$

Reflexo no DSR (incluindo férias e 13º salário) = $(R\$ 4.363,64 + R\$ 5.818,18 + R\$ 4.363,64)/25 \text{ dias úteis (média no período)} \times 5,5 \text{ dias de domingo e feriados (média no período)} = R\$ 3.191,20$

FGTS (8% sobre o total das remunerações) = R\$

1.415,73 Total das diferenças = R\$ 19.112,40.

Banco de Horas

A exceção à regra geral é o [banco de horas](#), no qual poderá ser

dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

A partir de 11.11.2017, por força da [Lei 13.467/2017](#), o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

CTPS: ANOTAÇÕES E CONTROLES

Anotações Desabonadoras

O artigo 29, § 4º, da CLT, não permite que o empregador faça anotações desabonadoras na CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador.

Por desabonadora, entende-se caluniosa, ou discriminatória, mesmo que de forma indireta.

Uma anotação desabonadora ou discriminatória pode significar empecilhos para obtenção de um novo emprego em consequência deste registro.

Exemplo:

A justiça do trabalho sentencia o empregador que faça o registro, na CTPS do trabalhador requerente, do vínculo empregatício em relação ao período diferente do anotado.

Não pode o empregador fazer a anotação seguinte:

1. "por determinação judicial - reclamação trabalhista, processo nº 01008/2019 -retifica-se a data de admissão para 12.04.2021".

O correto seria:

2. "retifica-se a data de admissão do trabalhador, com esta empresa, para 12.04.2021".

Se no registro for incluído “por determinação judicial” (exemplo número 1), caracteriza-se prática discriminatória sobre o empregado que utilizou-se do livre acesso ao Poder Judiciário para fazer valer seus direitos.

Uma anotação desabonadora ou discriminatória (como exemplificado) pode significar empecilhos para obtenção de um novo emprego em consequência deste registro. É notório e sabido que os empregadores “temem” admitir empregado que utilizou-se de recurso judicial contra ex-patrões.

Da mesma forma, não cabe ao empregador registrar outras anotações na

CTPS como advertências, suspensões, motivo de demissão por justa causa ou outros motivos que possam, de alguma maneira, desabonar ou prejudicar o empregado.

Anotações na CTPS

O artigo 25 da CLT estabelecia que a CTPS deveria ser entregue aos interessados pessoalmente mediante recibo. Entretanto, a partir de 20.09.2019, tal artigo foi revogado pela [Lei 13.874/2019](#).

O prazo para que o empregador realize as anotações necessárias na CTPS é de 5 (cinco) dias úteis, de acordo com o artigo 29 da CLT, na redação dada pela [Lei 13.874/2019](#).

Observe-se que ao ser contratado o trabalhador poderá informar ao empregador seu CPF e esta informação equivale à apresentação da CTPS em meio digital, por força da [Lei 13.874/2019](#).

RECIBOS SALARIAIS: ITENS A OBSERVAR

Verificar a data que consta no recibo de pagamento de salário (“holerite”), ou o efetivo crédito bancário na conta dos empregados.

Se a data do recebimento ou crédito for posterior ao 5º dia útil do mês seguinte ou estiver em branco (e não houver comprovante de depósito ou crédito bancário até o 5º dia útil) o empregador está passível de multa por atraso de salário.

Os eventuais pagamentos “por fora” da folha poderão facilmente gerar demandas trabalhistas (incidência de FGTS, Férias, 13º salário, DSR e outras verbas) bem como encargos e multas (contribuições previdenciárias, IRF). Neste caso, fazer a imediata suspensão dos pagamentos ou a incorporação de tais valores à folha.

Atenção! Nos pagamentos em dinheiro, sempre coletar a assinatura do trabalhador, do recebimento, no holerite. Falta de assinatura (mesmo que o empregado tenha recebido o numerário) pressupõe falta de pagamento!

Nota: no caso de pagamento das verbas salariais por crédito bancário (sempre recomendável) não há necessidade de assinatura no holerite, já que o próprio comprovante de crédito configura como comprovante de pagamento.

SITUAÇÕES QUE PODEM CRIAR PROBLEMAS

Atente-se às várias situações específicas na relação laboral que podem originar contingências, dentre as quais menciono:

ESCALAS DE REVEZAMENTO

As empresas legalmente autorizadas a funcionar nos domingos e feriados devem organizar escala de revezamento ou folga, em cumprimento ao artigo 67 e seu parágrafo único da CLT.

A [Lei 11.603/2007](#) estabelece que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, pelo menos uma vez, no período máximo de 3 semanas, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e os acordos e convenção coletiva de trabalho.

Observar a elaboração de escala de revezamento em cumprimento às normas legais citadas.

JORNADAS DE 12 X 36 HORAS

A jornada 12 x 36 horas é caracterizada por doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso.

Caso houver jornadas de compensação de 12 x 36 horas, necessário haver acordo de compensação por escrito.

Período de 14.11.2017 a 22.04.2018

Por força da [Medida Provisória 808/2017](#) a jornada de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso somente poderia ser estabelecida por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O acordo individual por escrito ficava restrito aos profissionais e empresas do setor de saúde.

Por não ter sido votada pelo Congresso Nacional, a [Medida Provisória 808/2017](#) deixou de produzir seus efeitos em 23.04.2018.

Riscos de Horas Extras

A jurisprudência vai no sentido que esta escala de trabalho é mais benéfica ao trabalhador, sendo indeferido na maioria das ações, nos diversos Tribunais Regionais, o pagamento como hora extra a partir da 8ª hora diária ou 44ª semanal, costumeiramente pleiteadas pelos reclamantes, dependendo de cada caso concreto.

Entretanto, observe-se que a extensão além da 12ª hora de trabalho descaracteriza em alguns casos essa espécie de jornada de trabalho.

Os gestores devem evitar estender a jornada de trabalho do empregado para além da 12ª hora, pois esse seria um argumento para se comprovar a “quebra da escala”, o que conseqüentemente provocaria o pagamento como hora extra a partir da 8ª hora laborada.

Ou seja, da 8ª a 12ª hora os tribunais entendem que não há caracterização de hora extra, porém a 13ª hora, se prestada, caracterizará desde a 8ª hora como extra.

No caso dos feriados trabalhados, após muitas decisões contraditórias, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 444, colocando fim a essa discussão a qual assim estabelece:

“É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta dias de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente

mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados”.

ALTERAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

É imprescindível que a alteração de horário de trabalho seja efetuada mediante aditivo contratual individual com o empregado – pois sua ausência caracteriza alteração unilateral de contrato, equivalente à [despedida indireta](#).

COMPROVANTE DE ENTREGA - EPIS

A assinatura do empregado no comprovante de entrega dos EPIS (Equipamento de Proteção Individual) é imprescindível, para afastamento primário de responsabilidade do empregador (no caso de acidente ou doença ocupacional).

Referidos comprovantes deverão ser arquivados – independentemente de seu tamanho, valor econômico ou características – tais como protetor auricular, calçados, roupas, etc.

Eventual ausência destes comprovantes poderá demandar multa por descumprimento das normas de segurança bem como possíveis ações de indenização e danos por empregados acidentados por falta do uso dos referidos equipamentos.

Mesmo o empregado tendo culpa por não utilizar tal equipamento, somente o comprovante é que atestará, de forma inequívoca, o cumprimento da legislação pelo empregador.

SALÁRIO-FAMÍLIA

É o benefício previdenciário que têm direito o segurado empregado e o trabalhador avulso que tenham salário de contribuição inferior ou igual a remuneração máxima da [tabela do salário família](#).

O benefício somente poderá ser pago pelo empregador, na folha de pagamento, mediante a apresentação da documentação completa exigida pelo INSS, sendo ressarcido à empresa mediante desconto na guia de recolhimento previdenciário.

Isto gera uma burocracia e necessidades de controles, para evitar que o pagamento seja considerado inidôneo, e o desconto indevido (sujeito à multa, juros e encargos).

Os documentos são:

- [Termo de Responsabilidade](#), assinado pelo funcionário;
 - Certidão de nascimento do filho (original e cópia);
 - Caderneta de vacinação ou equivalente, quando dependente menor de 7(sete)anos, sendo obrigatória nos meses de novembro;
 - Comprovação de invalidez, a cargo da Perícia Médica do INSS, quando dependente maior de 14 (quatorze) anos;
 - Comprovante de frequência à escola, quando dependente a partir de 7 (sete)anos, nos meses de maio e novembro.
-

O pagamento do salário-família sem os documentos acima fará com que, em uma fiscalização, haja autuação do empregador, devendo este ressarcir os valores pagos (efetivamente deduzidos no recolhimento previdenciário) acrescidos de juros e multas.

SUPRESSÃO DE HORAS EXTRAS

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal.

O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão. (Súmula 291 TST).

Para se evitar o pagamento por supressão é necessário estabelecer controle específico sobre horas extras. Fixar, em regulamento interno, que é proibido executá-las de forma rotineira, habitual, especialmente dentro do período de 1 (ano) – período o qual se consagra o direito do empregado a receber referida indenização.

FÉRIAS “ABONADAS” E DESCONTADAS

Uma distração muito comum nos cálculos trabalhistas é deixar de aplicar ao período de férias a seguinte proporção:

Férias proporcionais	Até 5 faltas	6 a 14 faltas	15 a 23 faltas	24 a 32 faltas
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

A concessão de férias “cheias” (30 dias) sem observar a proporção da tabela enseja características de “abono disfarçado”, que poderá gerar direitos trabalhistas (incorporação salarial, com consequentes reflexos em todas as demais remunerações que o trabalhador tem direito).

Se o empregador descontar as férias concedidas a mais, o referido desconto/compensação é irregular, sujeito à sanção (multa) por desatendimento à norma trabalhista.

Caso houver concessão de férias coletivas, os dias concedidos a mais deverão ser tratados como “licença remunerada”, e nunca descontados posteriormente do trabalhador.

Inicia-se, neste caso, um novo período aquisitivo de férias do trabalhador beneficiado, “zerando-se” o direito às férias na data da respectiva concessão.

FÉRIAS – CUIDADOS ADICIONAIS

Uma boa parte dos conflitos trabalhistas ocorrem por descuidos constantes na aplicação da legislação que rege o pagamento e o direito das férias.

Explicito alguns detalhes importantes para evitarem-se multas e pleitos laborais:

Prazo de Comunicação

O aviso de gozo de férias ao empregado deve ser comunicado com 30 dias de antecedência, com prova mediante recibo assinado (art. 135 da CLT).

Prazo de Pagamento

O pagamento das férias, do adicional de 1/3 (um terço) constitucional e do abono pecuniário deverá ser feito até dois dias antes do início do período de férias.

Este prazo deve ser rigorosamente seguido, pois sua inobservância sujeita o empregador à multa por não pagamento de salário no prazo devido.

Férias “Trabalhadas”

Por falta de cuidado, por negociação ou por situações emergenciais, o empregador chama o funcionário de volta, e este passa a “trabalhar nas férias”.

Ora, esta situação não é prevista na legislação trabalhista. Consequências: todas as horas trabalhadas serão consideradas como extras, além do que a concessão de férias passará a ser irregular, podendo gerar a necessidade de pagamento de férias dobradas.

Dobra de Férias

Nítida falta de controle, o “estouro” de férias, quando as mesmas são concedidas após o período de 12 meses que se encerra o período aquisitivo, gera ônus financeiro evitável.

O controle deve ser eficaz, para evitar pagamento da dobra do pagamento (art. 137 da CLT).

Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro (Súmula 81 TST).

Neste caso, o pagamento de férias de 30 dias se fará com remuneração de 60 dias. Mas o empregado ainda terá direito a 30 dias de férias do período vencido e pago em dobro.

O período concessivo de férias é de 12 (doze) meses e seu início se dá a partir do término no período aquisitivo.

Observar ainda que neste pagamento é devido o 1/3 constitucional, sobre o valor da dobra.

Portanto, para se eximir do pagamento em dobro cabe ao empregador conceder as férias dentro do período concessivo, bem como efetuar o pagamento das férias 2 (dois) dias antes do início de gozo.

Outras penalidades previstas na CLT (art. 137):

Vencido o prazo de concessão sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo, devida ao empregado até que seja cumprida.

Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Início das Férias

A partir de 11.11.2017, por força da [Lei 13.467/2017](#), é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Exemplo 1:

Empregado trabalha de segunda a sábado, descansando no domingo.

Portanto, caso não houver um feriado na sexta ou no sábado, o início das férias deverá ser até a quinta-feira daquela semana.

Exemplo 2:

Feriado nacional: Natal, dia 25 de dezembro.

Portanto, caso não houver um outro feriado municipal ou estadual nos 2 dias anteriores, nem houver repouso semanal remunerado nos dias que antecedem ao natal, o início das férias deverá ser até 22 de dezembro, não podendo ser concedido a partir dos dias 23 ou 24 daquele mês.

Fracionamento das Férias a Partir de 11.11.2017

A partir de 11.11.2017, por disposição da [Lei 13.467/2017](#):

- desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser

usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Exemplo:

Por acordo (assinado por escrito) entre empregador e empregado, fracionaram-se as férias devidas a este em 3 períodos, sendo:

- 1 período de 14 dias corridos e
- 2 períodos posteriores, de 8 dias corridos cada um.

Menores de 18 Anos e Maiores de 50 Anos

Até 11.11.2017, é proibido ao empregador fracionar o período de férias dos empregados menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos. A [Lei 13.467/2017](#) revogou esta proibição.

Férias Fracionadas até 10.11.2017

Observar que, até 10.11.2017, somente em casos excepcionais poderiam as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderia ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

EMPRÉSTIMOS DIRETOS A EMPREGADOS

Na ânsia de atender alguma demanda financeira do funcionário, o empregador realiza empréstimos e adiantamentos a funcionários, que podem originar, além de efeitos salariais, a imposição de multas e perdas por impossibilidade de desconto (numa rescisão contratual, por exemplo).

Recomenda-se evitar ao máximo empréstimos aos empregados. Este mecanismo, aparentemente benéfico, acaba se transformando, com o tempo, numa fonte de financiamento habitual do empregado e de problemas para o empregador.

Empréstimos vultuosos, por exemplo, R\$ 15.000,00, a um empregado que ganha R\$ 3.000,00 por mês, podem gerar perda direta do crédito.

Se o funcionário solicitar a rescisão, o Sindicato, ao homologar a rescisão, irá impedir o desconto do empréstimo, alegando excesso de descontos.

Daí, para o empregador tentar cobrar o débito, é quase certo que perderá o valorempréstado.

Contrato de Empréstimo

Quando efetuados, os empréstimos feitos a funcionários deverão firmados mediante contrato escrito, e devem conter cláusula de cobrança de encargos financeiros.

Caso contrário, poderão ser descaracterizados pela fiscalização do

imposto de renda, tratados como adiantamentos salariais e tributados na fonte, na ocasião da liberação dos recursos.

Adiantamentos Salariais

O adiantamento de rendimentos correspondentes a determinado mês não estará sujeito à retenção do imposto de renda, desde que os rendimentos sejam integralmente pagos no próprio mês a que se referirem, momento em que serão efetuados o cálculo e a retenção do imposto sobre o total dos rendimentos pagos no mesmo mês.

Se o adiantamento se referir a rendimentos que não sejam integralmente pagos no próprio mês, o imposto será calculado de imediato sobre esse adiantamento.

Atenção! Para efeito da incidência do imposto serão considerados adiantamentos quaisquer valores fornecidos ao beneficiário, pessoa física, a título de empréstimos, que não preveja cumulativamente a cobrança de encargos financeiros, forma e prazo de pagamento.

PLANO DE SAÚDE – MANUTENÇÃO AO EX-EMPREGADO

É assegurado ao ex-empregado demitido por justa causa ou aposentado que contribuiu para "Plano Privado de Assistência à Saúde", contratados a partir de 02/01/1999, o direito de manter sua condição de beneficiário, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral.

O período de manutenção será de 1/3 (um terço) do tempo de permanência em que tenha contribuído para o "Plano Privado de Assistência à Saúde", ou seus sucessores, com um mínimo assegurado de 6 (seis) e um máximo de 24 (vinte e quatro) meses.

Recomenda-se que a empresa faça um termo de transferência do plano de saúde ou opção negativa (neste caso, na hipótese do empregado não desejar a continuidade do plano contratado pelo ex-empregador), devidamente assinado pelo empregado, para eximir-se de eventuais ações por danos morais.

Este direito é assegurado pelo artigo 30 da [Lei 9.656/1998](#).

TELETRABALHO

Observe-se que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Por força da [Lei 14.442/2022](#) (que alterou o teor do inciso III do artigo 62 da CLT), o trabalhador com contrato de teletrabalho (exceção feita àqueles que trabalham por produção ou tarefa) deve ter sua jornada controlada. Em caso de atuação extraordinária, terá direito de receber horas extras (salvo se mantiver banco de horas).

PEDIDO DE DEMISSÃO EM CASO DE ESTABILIDADE

Quando o empregado pede demissão, estando este na condição de [estabilidade provisória](#), o respectivo pedido deve ser homologado no sindicato da categoria.

De acordo com a jurisprudência do TST, é necessária a homologação sindical, independentemente da duração do [contrato de trabalho](#).

Veja a notícia de julgado sobre o assunto: [vendedora consegue anular pedido de dispensa durante a gravidez](#).

GUARDA DE DOCUMENTOS

Conforme previsto na legislação – o empregador é obrigado a manter diversos documentos em arquivos para fins de comprovação das obrigações relativas ao emprego, quando da fiscalização trabalhista e previdenciária e também do imposto de renda.

Atenção! Dentre os vários direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais pela Constituição Federal, há também o direito de ingressar com ação quanto aos créditos resultantes da relação de trabalho, com prazo prescricional de:

- 2 (dois) anos contados da data da extinção do contrato;
- 5 (cinco) anos e retroativamente, contados da data de ingresso da ação;

Nota: ao trabalhador menor não corre prazo prescricional enquanto não completar 18 (dezoito) anos de idade.

É importante o arquivamento dos documentos, uma vez que estes poderão servir como provas não só para o empregado em questão como também para os [paradigmas](#) (equiparação salarial) que eventualmente possam pleitear os direitos resultantes da relação de trabalho.

Para simplificar, segue um quadro resumo do tempo de arquivamento mínimo obrigatório de cada documento:

Documen to	Período de Guarda	Base Legal
Acordo de Compensação	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX
Acordo de Prorrogação	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX
Atestado Médico	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão * vide GPS	CF, art. 7º, XXIX
Autorização para desconto não previsto em lei	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX

Aviso Prévio	2 anos	CF, art. 7º, XXIX
CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados	3 anos	Port. MTb nº 2.115/99, art. 1º, § 2º
Comprovante de Cadastramento PIS/PASEP	10 anos	Dec.-lei nº 2.052/8 3, arts. 3º e 10
Comprovante de Retenção do INSS -Contribuintes Individuais	10 anos	Art. 81 § 6º da IN SRP 3/2005
Declaração de Instalação (NR - 2 - Port.3.214/78)	Indeterminado	não há
Documentação sobre imposto de renda na fonte	7 anos	Art. 174 do CTN
Exames Médicos	20 anos, no mínimo, após o desligamento do empregado	NR - 7
FGTS - GFIP - GRFP	30 anos	Decreto nº 99.684/9 0

Documento	Período de Guarda	Base Legal
Folha de votação de eleição da CIPA	5 anos	NR - 5
GRCS - Guia de Recolhimento de Contribuição Sindical	5 anos	CTN - Lei 5.172/66, art. 174
GPS ou Guia de Recolhimento Previdenciário e toda documentação previdenciária quando não tenha havido levantamento fiscal. (Folha de pagamento, recibos, Ficha de Salário-Família, atestados médicos, Salário Maternidade, guias de recolhimento)	10 anos, exceto na hipótese de dolo, fraude ou simulação, o INSS poderá a qualquer tempo apurar e constituir seus créditos	Decreto nº 3.048/99, art. 348
Livro de Atas da CIPA	Indeterminado	não há
Livro de Inspeção do Trabalho	Indeterminado	não há
Mapa Anual de Acidente de Trabalho	5 anos	NR - 4
Pedido de Demissão	2 anos	CF, art. 7º, XXIX
PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário	20 anos	§ 11 Art. 178 INSS 118/2005
RAIS	10 anos	Dec.-lei nº 2.052/83, arts. 3º e 10

Recibo de abono de férias	5 anos, durante o emprego até 2 anos após a rescisão * vide GPS	CF, art. 7º, XXIX
Recibo de adiantamento salarial	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão * vide GPS	CF, art. 7º, XXIX
Recibo de entrega da Comunicação de Dispensa - CD (Seguro-Desemprego)	5 anos	Resolução CODEFA I 392/2004
Recibo de gozo de férias	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão * vide GPS	CF, art. 7º, XXIX
Recibo de pagamento de salário	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão * vide GPS	CF, art. 7º, XXIX
Registro de Empregados	Indeterminado	não há
Registro de segurança de caldeiraria	Indeterminado	não há
Salário-Educação- Documentos deconvênios	10 anos	Dec.-lei nº 1.422/75, art. 1º, § 3º
Solicitação de abono de férias	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX

Documento	Período de Guarda	Base Legal
Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho	2 anos * vide GPS	CF, art. 7º, XXIX
Vale-transporte	5 anos durante o emprego, até 2 anos após a rescisão	CF, art. 7º, XXIX

ANÁLISE DE CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO – COVID 19

Ferramenta digital elaborada pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), da Secretaria de Trabalho (Strab), órgão da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia (Seprt), permite que as empresas avaliem o cumprimento da legislação trabalhista em suas instituições.

[Clique aqui](#) para ter acesso à ferramenta Digital. Para participar da avaliação clique na opção “**Solicitar**” e na nova tela que se abre, clique em “**Inicie**”.

Depois é só responder as questões que se seguem.

O serviço, gratuito e opcional, traz como primeiro autodiagnóstico disponível a prevenção e combate à Covid-19 nos ambientes de trabalho.

Pela ferramenta, o usuário terá acesso a uma série de perguntas, permitindo avaliar a conformidade da empresa com a legislação trabalhista em geral (CLT, leis e portarias trabalhistas) e com aquelas publicadas durante o estado de calamidade pública, com destaque para as Medidas

Provisórias [927/2020](#) e [936/2020](#).

Notas:

1. a MP 927/2020 perdeu sua validade em 19.07.2020 e não foi convertida em lei. Veja [uma sinopse deste assunto](#).
2. a MP 936/2020 foi convertida na [Lei 14.020/2020](#), com alterações.

Além de orientar as instituições sobre a observação da legislação do trabalho, o objetivo do Autodiagnóstico Trabalhista é contribuir para promoção de ambientes mais saudáveis e seguros aos empregadores e, sobretudo, aos trabalhadores.

Como e Quem

Não é necessário ter uma conta no gov.br para realizar o autodiagnóstico. Basta acessar a ferramenta digital, responder aos questionamentos e utilizar os arquivos que o sistema produzir.

O tempo de preenchimento da avaliação é de 20 a 30 minutos, sendo que, ao final, a ferramenta permite a criação de um plano de melhorias para a empresa.

O autodiagnóstico foi desenvolvido para os empregadores, especialmente pequenos empresários.

Entretanto, médias e grandes empresas, além de trabalhadores e profissionais autônomos, também podem usar livremente a ferramenta.

FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA

A inspeção do trabalho será promovida em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, públicos ou privados, estendendo-se aos profissionais liberais e instituições sem fins lucrativos, bem como às embarcações estrangeiras em águas territoriais brasileiras.

Ao Auditor-Fiscal do Trabalho será fornecida Carteira de Identidade Fiscal (CIF), que servirá como credencial privativa, com renovação quinquenal.

NORMAS GERAIS

O Auditor-Fiscal do Trabalho, munido de credencial, tem o direito de ingressar, livremente, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário, em todos os locais de trabalho.

Os empregadores, tomadores e intermediadores de serviços, empresas, instituições, associações, órgãos e entidades de qualquer natureza ou finalidade são sujeitos à inspeção do trabalho e ficam, pessoalmente ou por seus prepostos ou representantes legais, obrigados a franquear, aos Auditores-Fiscais do Trabalho, o acesso aos estabelecimentos, respectivas dependências e locais de trabalho, bem como exibir os documentos e materiais solicitados para fins de inspeção do trabalho.

Nos casos de grave e iminente risco à saúde e segurança dos trabalhadores, o Auditor-Fiscal do Trabalho atuará independentemente de sua área de inspeção.

EXIBIÇÃO DE CREDENCIAL

A exibição da credencial é obrigatória no momento da inspeção, salvo quando o Auditor-Fiscal do Trabalho julgar que tal identificação prejudicará a eficácia da fiscalização, hipótese em que deverá fazê-lo após a verificação física.

DUPLA VISITA

Os Auditores-Fiscais do Trabalho têm o dever de orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho e os trabalhadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, e observarão o critério da dupla visita nos seguintes casos:

I - quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

II - quando se tratar de primeira inspeção nos estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos;

III - quando se tratar de estabelecimento ou local de trabalho com até dez trabalhadores, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou de anotação da CTPS, bem como na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; e

IV - quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte, na forma da lei específica.

A autuação pelas infrações não dependerá da dupla visita após o decurso do prazo de noventa dias da vigência das disposições a que se refere o item I ou do efetivo funcionamento do novo estabelecimento ou local de trabalho a que se refere o item II.

Após obedecido o disposto no item III, não será mais observado o critério de dupla visita em relação ao dispositivo infringido.

A dupla visita será formalizada em notificação, que fixará prazo para a visita seguinte, na forma das instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

AUTO DE INFRAÇÃO

A toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade, a lavratura de auto de infração, ressalvado nas hipóteses de dupla visita e na instauração de procedimento especial de fiscalização.

O auto de infração não terá seu valor probante condicionado à assinatura

do infrator ou de testemunhas e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de vinte e quatro horas, sob pena de responsabilidade.

PROCEDIMENTO ESPECIAL DE FISCALIZAÇÃO

Considera-se procedimento especial para a ação fiscal aquele que objetiva a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação.

O procedimento especial para a ação fiscal poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, com a anuência da chefia imediata.

O procedimento especial para a ação fiscal destinado à prevenção ou saneamento de infrações à legislação poderá resultar na lavratura de termo de compromisso que

estipule as obrigações assumidas pelo compromissado e os prazos para seu cumprimento.

FISCALIZAÇÃO INDIRETA

Poderão ser estabelecidos procedimentos de fiscalização indireta, mista, ou outras que venham a ser definidas em instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

Considera-se fiscalização indireta aquela realizada por meio de sistema de notificações para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego.

Poderá ser adotada fiscalização indireta:

I - na execução de programa especial para a ação fiscal; ou

II - quando o objeto da fiscalização não importar necessariamente em inspeção no local de trabalho.

BASES

[Decreto 4.552/2002](#) (alterada pelo [Decreto 4.870/2003](#)).

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA – FALTA DE VACINAÇÃO CONTRA A COVID-19

O entendimento dos autores desta obra é que NÃO é admissível, dentro do ordenamento jurídico atual, a dispensa por justa causa de empregado por falta de vacinação deste contra a Covid-19.

Assim, para evitar reclamações trabalhistas, recomendamos que, caso haja imperiosa necessidade, realizar a dispensa daquele empregado na modalidade sem justa causa (pagando todos os direitos trabalhistas habituais).

PDV – QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

A rescisão contratual do Plano de Demissão Voluntária - PDV/PAI deverá ser homologada normalmente pelo sindicato da categoria ou pelo Ministério do Trabalho.

Consoante o estabelecido na OJ 270 do TST, o entendimento era de que, nas transações extrajudiciais resultantes da adesão ao plano de incentivo ao desligamento, a quitação não poderia ultrapassar as parcelas dispostas na rescisão contratual e no período ali especificado:

OJ 270 SBDI-1:

"Nº 270 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. Inserida em 27.09.2002.

A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo."

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal - STF deu novo norte à questão em 30/04/2015, ao julgar, com repercussão geral, o Recurso Extraordinário 590.415/SC, tendo fixado a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, **enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas** objeto do contrato de emprego, **caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.**

Assim, havendo expressa condição de que a adesão ao PDV/PAI dará quitação ampla e irrestrita a todas as parcelas objeto do contrato de trabalho, não há que se falar em qualquer possibilidade de futura reclamatória trabalhista por parte do empregado que fez a adesão voluntária (sem vício), já que a própria adesão deu quitação a todos os seus direitos.

Portanto, recomenda-se sempre que a empresa, ao propor PDV, faça a inclusão expressa, tanto no acordo coletivo quanto no TRCT, que “a adesão a este Plano de Demissão Voluntária enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego”.

CONTRATOS COM AUTÔNOMOS E MEI

Um detalhe importante e esquecido é a elaboração dos contratos com terceiros, autônomos e Microempreendedores Individuais – MEI, para afastar a possibilidade de descaracterização da contratação e, por conseguinte, a exigência de todas as verbas trabalhistas (como férias, 13º salário e horas extras) por parte do contratado.

Esta contratação deve ser efetuada por escrito, assinada pelos contratantes e por 2 testemunhas, estipulando cláusulas de obrigações recíprocas e que não caracterizem [vínculo empregatício](#) (como subordinação e assalariamento).

AUTÔNOMO é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços pode ser não só de forma eventual, mas também habitual. Isto porque o § 2º do art. 442-B da CLT (alterado pela [Lei 13.467/2017](#)) dispõe que não caracteriza a

qualidade de empregado prevista no art. 3º da CLT o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

Entretanto, isso precisa ficar estipulado, ou seja, deve ser comprovado com uma documentação adequada (contrato de prestação de serviços).

A falta de contrato descaracteriza o vínculo autônomo e caracteriza o assalariamento, quando prestado de forma habitual. Veja notícia de decisão do TST relativa a descaracterização do vínculo de autônomo:

[Mantido o Vínculo de Motorista de Carga com Transportadora.](#)

TRANSPARÊNCIA E IGUALDADE SALARIAL

Através da [Lei 14.611/2023](#) foi determinada a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, relativamente à igualdade salarial entre mulheres e homens.

Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Na hipótese de descumprimento das normas de transparência, será aplicada multa administrativa cujo valor corresponderá a até 3% (três por cento) da folha de salários do empregador, limitado a 100 (cem) salários mínimos, sem prejuízo das sanções aplicáveis aos casos de discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens.

REGULAMENTAÇÃO

Por meio do [Decreto 11.795/2023](#) foi regulamentado os mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios.

A publicação dos Relatórios deverá ocorrer nos meses de março e setembro – e os dados e as informações constantes dos Relatórios deverão ser:

- anonimizados, observada a proteção de dados pessoais; e
- enviados por meio de ferramenta informatizada disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

PLR – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

A participação nos lucros e resultados deverá ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados mediante comissão paritária por estes escolhidas, nos termos do [art.2º, inciso I da Lei 10.101/2000](#).

De acordo com a [Lei 10.101/2000](#), empresas e trabalhadores devem escolher seus representantes para compor uma Comissão, que vai negociar a PLR, sem a necessidade de um representante do sindicato da categoria profissional.

Tão logo o Acordo de Participação seja celebrado e apostas as assinaturas, deverá ser encaminhado ao Sindicato dos Trabalhadores para que se proceda o arquivamento.

A distribuição dos valores resultantes da Participação nos Lucros ou Resultados não sofre incidência de encargos trabalhistas e previdenciários.

Todavia, deve ser retido e recolhido o Imposto de Renda na Fonte, conforme tabela específica para o PLR. O cálculo do IRF deverá ser feito em separado de qualquer outro rendimento percebido no mês do eventual pagamento.

O pagamento do resultado da Participação nos Lucros ou Resultados não poderá ser feito em periodicidade inferior a um trimestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

O risco trabalhista que o gestor precisa evitar é que o PLR seja pago de forma a não respeitar a [Lei 10.101/2000](#), especialmente no que tange à falta de negociação e registro do documento de acordo do PLR.

Portanto, o gestor deve providenciar, na implantação de PLR:

1. A existência de documento estipulando as regras do programa.
2. A comprovação do encaminhamento ao Sindicato dos Trabalhadores do texto assinado para fins de arquivamento.
3. Os cálculos e demonstrativos utilizados, verificando se

estão corretos, inclusive quanto ao rateio individual, por empregado.

4. Eventual retenção do IRF sobre os pagamentos.

--
