

MANUAL

Empregador Urbano

Embaixadas e
Organismos Internacionais

Presidente da República
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro do Trabalho e Emprego
Luiz Marinho

Secretário-Executivo
Marco Antonio de Oliveira

Secretária de Inspeção do Trabalho
Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela

Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho
Leonardo Soares de Oliveira

Diretor do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
Rinaldo Marinho Costa Lima

MANUAL

Empregador Urbano

Embaixadas e
Organismos Internacionais

Brasília, 2006

© 2006 – Ministério do Trabalho e Emprego

É permitida a reprodução parcial desta obra, desde que citada a fonte.

Tiragem: 500 exemplares

Edição e Distribuição:

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)

Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT)

Esplanada dos Ministérios

Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Sala 160

Tels.: (61) 3317-6172 – Fax: (61) 3317-8201

CEP: 70059-900 – Brasília/DF

e-mail: sit@mte.gov.br

Impresso no Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

M294 Manual empregador urbano: embaixadas e organismos internacionais. – Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2006.
31 p.

1. Embaixada, empregado, legislação, Brasil. 2. Organismo internacional, empregado, legislação, Brasil. I. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). II. Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). III. Brasil. Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT).

CDD 341.6

Sumário

Apresentação.....	7
1. Empregador.....	9
2. Empregado.....	9
3. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)	9
4. Livro ou Ficha de Registro de Empregados	10
5. Admissão de Empregado	11
6. Contrato Individual de Trabalho	11
6.1 Contrato por prazo indeterminado	12
6.2 Contrato por prazo determinado.....	12
6.3 Contrato de experiência	12
6.4 Atividades de natureza transitória	13
7. Duração do Trabalho.....	13
7.1 Prorrogação da duração do trabalho	13
8. Intervalos para Descanso	14
8.1 Intervalos para repouso ou alimentação	14
8.2 Intervalo entre as jornadas de trabalho	14
8.3 Repouso semanal.....	14
9. Trabalho Noturno	15
10. Salário	15
10.1 Salário fixo.....	15
10.2 Salário variável.....	15
10.2 Adicionais compulsórios	16
10.3 Diárias de viagem e de ajuda de custo	16
10.4 Data do pagamento.....	16
10.5 Isonomia salarial	17
11. Gratificação de Natal ou Décimo Terceiro Salário	17
11.1 Valor do décimo terceiro salário.....	17
12. Faltas Justificadas ao Serviço.....	17
13. Férias.....	19

13.1	Concessão de férias	19
13.2	Concessão de férias fora do prazo.....	20
13.3	Abono de férias	20
13.4	Férias coletivas.....	20
14.	Adicionais de Insalubridade e Periculosidade	21
14.1	Adicional de insalubridade	21
14.2	Finalidade e valor	21
14.5	Adicional de periculosidade	21
15.	Estabilidade	22
15.1	Acidente de trabalho.....	22
15.2	CIPA	22
15.3	Gestante.....	22
15.4	Mandato sindical	22
16.	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)	22
17.	Aviso-Prévio	25
17.1	Finalidade	25
17.2	Não-concessão	25
17.3	Jornada de trabalho no prazo de aviso-prévio	25
17.4	Reconsideração	26
17.5	Renúncia.....	26
18.	Extinção do Contrato de Trabalho	26
18.1	Direito do empregado ao décimo terceiro salário na rescisão do contrato de trabalho	26
18.2	Pagamento de férias na rescisão do contrato de trabalho	27
18.3	Férias adquiridas	27
18.4	Férias proporcionais	27
18.5	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).....	28
19.	Vale-Transporte.....	28
20.	Contribuição Sindical.....	29
21.	Prescrição	29
22.	Assédio Moral e Assédio Sexual.....	30
22.1	Assédio sexual	30
22.2	Assédio moral	30

Apresentação

As Convenções de Viena sobre Relações Diplomáticas (1961) e sobre Relações Consulares (1963) prescrevem, no § 3º de seus arts. 33 e 48, respectivamente, que, para os empregados contratados localmente, devem ser cumpridas as obrigações impostas aos empregadores pelas disposições de previdência social do Estado receptor.

Ademais, a praxe internacional já consolidou a idéia de que às relações de emprego surgidas localmente aplicam-se também as normas do país em que o trabalhador se encontra.

O presente Manual pretende auxiliar as embaixadas, os consulados, as organizações internacionais e demais pessoas de direito público internacional a tomar conhecimento da legislação trabalhista brasileira e aplicá-la corretamente.

Entretanto, como o empregador titular de privilégios e imunidades não possui nenhum tratamento diferenciado no que concerne a nossa legislação trabalhista, nada impede que esta publicação seja utilizada por qualquer empregador, que nela encontrará as informações básicas de como agir para contratar e manter empregados.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA
Secretária de Inspeção do Trabalho

1. Empregador

Empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (art. 2º da CLT).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) equipara ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

2. Empregado

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º da CLT).

Serviços de natureza não-eventual são os que se inserem nas atividades normais do empregador e são prestados de maneira contínua, mesmo que por curto espaço de tempo.

A dependência indica que o empregado deve cumprir as ordens do empregador; e o salário é a contraprestação do empregador aos serviços prestados pelo empregado.

3. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)

É documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego e pode ser obtido gratuitamente num dos seguintes locais (arts. 13 e 14 da CLT):

- a) Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), Subdelegacias do Trabalho e Agências de Atendimento ao Trabalhador;
- b) mediante convênio pelos órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta;

- c) inexistindo convênio com os órgãos indicados ou na inexistência destes, poderá ser admitido convênio com sindicatos para o mesmo fim.

Para obter a CTPS o trabalhador deverá comparecer pessoalmente ao órgão emitente e apresentar os seguintes documentos (arts. 15 e 16 da CLT):

- a) qualquer documento oficial de identificação pessoal do interessado, no qual possam ser colhidos dados referentes ao nome completo, filiação, data e lugar de nascimento;
- b) duas fotografias, de frente, modelo 3 x 4.

Se o trabalhador não tiver os documentos necessários, ele ainda poderá obter a CTPS com base em declaração pessoal, confirmada por duas testemunhas (art. 17 da CLT) e cujo prazo de validade será de 90 (noventa) dias prorrogáveis por igual período (Portaria nº 01, de 28 de janeiro de 1997).

4. Livro ou Ficha de Registro de Empregados

Além da anotação na CTPS, que deverá ser providenciada em até 48 (quarenta e oito) horas, é obrigatório o registro imediato do empregado em livro, fichas de registro de empregados ou sistema eletrônico competente (arts. 29 e 41 da CLT):

- a) o livro ou as fichas de registro de empregados poderão ser facilmente adquiridos em papelarias, podendo ser utilizado qualquer modelo, desde que permita o preenchimento dos seguintes dados indispensáveis (art. 41, parágrafo único, da CLT);
- b) anotação das alterações do contrato inicial de trabalho e outras observações que interessem à proteção do empregado;
- c) anotação de acidente de trabalho;
- d) anotação de férias;
- e) anotação de pagamento da contribuição sindical;
- f) assinatura do empregado;
- g) beneficiários;
- h) data de admissão;

- i) data de dispensa;
- j) data do registro;
- k) data e local de nascimento;
- l) forma de pagamento;
- m) fotografia do empregado;
- n) função para a qual foi admitido;
- o) horário de trabalho;
- p) impressão digital do empregado (para uso do analfabeto, em lugar da assinatura);
- q) nome completo do empregado;
- r) nome do pai e da mãe;
- s) número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- t) sindicato a que está filiado;
- u) número do PIS.

5. Admissão de Empregado

No primeiro dia de trabalho, o empregado deverá entregar ao empregador a CTPS mediante recibo. Nela o empregador anotar o contrato de trabalho e a restituirá ao empregado, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, devidamente assinada (art. 29 da CLT).

Serão anotadas na CTPS:

- a) data de admissão;
- b) função que o empregado vai exercer;
- c) nome do empregador e endereço;
- d) salário e, se for o caso, comissões, porcentagens, etc.

6. Contrato Individual de Trabalho

O contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (art. 442 da CLT) e pode ser por prazo indeterminado ou determinado.

6.1 Contrato por prazo indeterminado

Esta é a regra no Direito Brasileiro.

6.2 Contrato por prazo determinado

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (§ 1º do art. 443 da CLT).

O contrato por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos e será ser adotado nas seguintes situações:

- a) quando se tratar de contrato de experiência;
- b) quando se tratar de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- c) quando se tratar de atividades empresariais de caráter transitório.

6.3 Contrato de experiência

Em regra, precede o contrato por prazo indeterminado e é celebrado para que as partes possam observar as condições de trabalho. O empregador observará a qualidade da prestação dos serviços do empregado; e este, as condições de trabalho oferecidas pelo empregador (art. 443, § 2º, alínea “c”, da CLT).

Na CTPS e no Livro ou Ficha de Registro de Empregado deverá ser anotado: “Contrato de experiência pelo prazo de ____ dias”. Se o contrato de experiência for prorrogado, deverá ser anotado: “Contrato prorrogado por ____ dias”.

A duração máxima do contrato de experiência é de 90 (noventa) dias. Poderá ser acordado por prazo inferior a noventa (90) dias e ser prorrogado uma única vez, respeitado o prazo previsto no parágrafo único do art. 445 da CLT.

Assim, se o empregador firmar um contrato de experiência por 60 (sessenta) dias, a prorrogação será limitada a mais 30 (trinta) dias, de modo que o total não ultrapasse a 90 (noventa) dias.

No caso de descumprimento de quaisquer das condições citadas acima, ou seja, mais de uma prorrogação ou mais de 90 (noventa) dias, o contrato passa a vigorar automaticamente como contrato por prazo indeterminado (art. 451 da CLT).

6.4 Atividades de natureza transitória

O contrato por prazo determinado para serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo ou atividades empresariais de caráter transitório é exceção e somente deve ser utilizado nos casos previstos no Título IV da CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.453, de 1º de maio de 1943.

7. Duração do Trabalho

A duração normal do trabalho dos empregados é, em geral, de 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas semanais (art. 58 da CLT c/c inciso XIII do art. 7º da CF), exceto nos casos em que a Lei ou os pactos coletivos estabelecerem jornada reduzida. A hora de início e de final da jornada diária depende do que foi pactuado no contrato de trabalho.

7.1 Prorrogação da duração do trabalho

A duração do trabalho de 8 (oito) horas pode ser, excepcionalmente, prorrogada por, no máximo, 2 (duas) horas extras diárias. Para isso é necessário acordo escrito entre o empregado e o empregador. No acordo deve constar o valor da hora extra, que será superior ao valor da hora normal em, no mínimo, 50% (cinquenta) por cento (art. 59, § 1º, da CLT).

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 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem que seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

8. Intervalos para Descanso

8.1 Intervalos para repouso ou alimentação

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. Esse intervalo não é computado na jornada de trabalho (art. 71 da CLT).

O intervalo mínimo de uma hora para repouso ou alimentação poderá ser reduzido mediante autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), desde que o estabelecimento atenda integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e os empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado (art. 71, § 3º, da CLT).

8.2 Intervalo entre as jornadas de trabalho

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66 da CLT).

8.3 Repouso semanal

O empregado terá direito a um descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte (art. 67 da CLT).

Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Essa escala deverá garantir que o descanso semanal do empregado coincidirá com o domingo pelo menos uma vez em cada 7 (sete) semanas.

9. Trabalho Noturno

Trabalho noturno urbano é aquele realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte.

A hora no trabalho noturno será computada como de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) e será paga com acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal (art. 73, § 1º, da CLT).

Ao trabalhador menor de 18 (dezoito) anos é proibido o trabalho noturno (art. 404 da CLT).

10. Salário

10.1 Salário fixo

É a contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador em decorrência da prestação de serviços.

Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber (art. 457 da CLT).

10.2 Salário variável

Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

10.2 Adicionais compulsórios

São aqueles que objetivam remunerar o trabalho prestado em condições consideradas excepcionais. Os principais são:

- a) horas extras: remuneração acrescida de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal (art.59, § 1º, da CLT);
- b) horário noturno: remuneração acrescida de, no mínimo, 20% (vinte por cento), sobre o valor da hora diurna para o trabalhador urbano (art. 73 da CLT) e de 25% (vinte e cinco), para o trabalhador rural (art. 7º, parágrafo único, da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973);
- c) insalubridade: pode ser de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) e 40% (quarenta por cento) sobre o salário-mínimo, conforme os graus de classificação de mínimo, médio e máximo (art. 192 da CLT);
- d) periculosidade: remuneração acrescida de um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário do empregado (art. 193, §1º, da CLT);
- e) transferência provisória resultando em pagamento suplementar nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário do empregado (art. 469, §3º, da CLT).

10.3 Diárias de viagem e de ajuda de custo

São as importâncias pagas ao trabalhador para cobrir despesas de viagem e manutenção, quando se desloca para outra localidade a serviço da empresa. Passam a integrar o salário para os demais efeitos trabalhistas, no caso de ultrapassarem 50% (cinquenta por cento) do salário pago ao empregado (art. 457, § 2º, da CLT).

10.4 Data do pagamento

O salário será pago em dia útil e no local do trabalho, mediante recibo, até o 5º (quinto) dia útil do mês sub-

seqüente ao vencido (arts. 459, § 1º, 463, 464 e 465 da CLT). O sábado é considerado como dia útil. A cópia do recibo de pagamento do salário deverá ser entregue ao empregado.

10.5 Isonomia salarial

A Constituição Federal (CF) proíbe a diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e de qualquer discriminação salarial ao trabalhador com deficiência (CF, art. 7º, incisos XXX e XXXI).

11. Gratificação de Natal ou Décimo Terceiro Salário

O empregador deverá pagar a primeira parcela do décimo terceiro salário (metade da remuneração) aos seus empregados, entre fevereiro e 30 de novembro de cada ano; e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês. Não há obrigação de pagamento da primeira parcela para todos os empregados ao mesmo tempo (art. 2º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965). Os empregados, desde que solicitem no mês de janeiro do correspondente ano, poderão receber o pagamento da primeira parcela do décimo terceiro salário com o pagamento de férias.

11.1 Valor do décimo terceiro salário

O cálculo do décimo terceiro salário é feito da seguinte maneira: divide-se o salário de dezembro por 12 (doze) e multiplica-se este resultado pelo número de meses que o empregado trabalhou no ano. Nesse cálculo, considera-se também como mês integral parcela igual ou superior a 15 (quinze) dias (art. 1º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962).

12. Faltas Justificadas ao Serviço

Considera-se como falta ao serviço o não-comparecimento do empregado ao local de trabalho. As faltas podem ser justifica-

das perante o empregador. No caso de a justificativa não ser aceita, ensejará o desconto do salário do dia de ausência e a perda da remuneração do repouso semanal.

São justificadas as seguintes ausências, sem prejuízo do salário, de acordo com os seguintes dispositivos da CLT:

Art. 473:

- I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III – por cinco dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana (art. 7º, inciso XIX, e art. 10, inciso II, § 1º dos ADCT);
- IV – por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

Art. 131:

- I –
- II – durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não-criminoso, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;
- III – por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133. Se tiver recebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos, perderá o direito às férias;

- IV – justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;
- V – durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido;
- VI – nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do Inciso III do art. 133. Se a paralisação for superior a 30 (trinta) dias e os salários tiverem sido pagos, perderá o direito às férias.

13. Férias

O empregado terá direito a férias depois de trabalhar 12 (doze) meses (período aquisitivo) na seguinte proporção (art. 129 e 130 da CLT):

- a) 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- b) 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- c) 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- d) 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas;
- e) não terá direito a férias quando tiver mais de 32 (trinta e duas) faltas durante o período aquisitivo.

13.1 Concessão de férias

O empregador deverá conceder as férias ao empregado nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo. A época das férias será aquela que melhor consulte os interesses do empregador, desde que respeitado esse prazo (art.136 da CLT).

As férias podem ser divididas em 2 (dois) períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos (art. 139, § 1º, da CLT). As férias dos menores de 18 (dezoito) anos e dos maiores de 50 (cinquenta) anos não podem ser divididas (art. 134, § 2º, da CLT).

O período das férias deve ser comunicado ao empregado com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência (art. 135 da CLT).

O pagamento deve ser feito até 2 (dois) dias antes do seu início (art. 145 da CLT), mediante recibo, no valor da remuneração do empregado, acrescida de 1/3 (um terço) (CF, art. 7º, inciso XVI).

As férias devem ser anotadas na CTPS e no Livro ou Fichas de Registro de Empregados (art. 135, §§ 1º e 2º, da CLT).

O período de férias é contado como tempo de serviço do empregado.

Os membros de uma família que trabalhem para um mesmo empregador têm direito a gozar férias ao mesmo tempo, se isso não causar prejuízo ao serviço (art. 136, § 1º, da CLT).

13.2 Concessão de férias fora do prazo

Quando as férias forem concedidas fora do prazo de 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo, o empregador será obrigado a pagar em dobro a sua remuneração (art. 137, § 1º, da CLT).

13.3 Abono de férias

O empregado poderá transformar 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono de férias. Assim, se o empregado tem direito a 30 (trinta) dias de férias, poderá gozar 20 (vinte) dias e receber os outros 10 (dez) dias em dinheiro (art. 143 da CLT).

Para receber o abono de férias, o empregado deverá requerer ao empregador este benefício até 15 (quinze) dias antes de completar os 12 (doze) meses de trabalho (período aquisitivo) (art. 143, § 1º, da CLT).

13.4 Férias coletivas

O empregador poderá conceder férias coletivas aos empregados de toda a empresa ou apenas de um setor,

desde que comunique ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego e aos Sindicatos representativos e afixe a referida comunicação nos locais de trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias (art. 139 e seguintes da CLT).

14. Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

14.1 Adicional de insalubridade

São consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados, em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189 da CLT).

14.2 Finalidade e valor

Objetiva remunerar o trabalho em condições que podem prejudicar a saúde do trabalhador. O adicional incidente sobre o salário-mínimo poderá ser de 10% (dez por cento) – grau mínimo; 20% (vinte por cento) – grau médio; e 40% (quarenta por cento) – grau máximo (art. 192 da CLT).

O grau de insalubridade do ambiente de trabalho é determinado por emissão de laudo pericial.

14.5 Adicional de periculosidade

São consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

É o adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário efetivamente pago, utilizado para remunerar o trabalho em condições perigosas, quando o empregado trabalha com energia elétrica, inflamáveis ou explosivos (art. 193 da CLT, e Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985).

Em algumas atividades, é necessária a perícia para se verificar se o ambiente de trabalho preenche os requisitos estabelecidos em lei.

15. Estabilidade

15.1 Acidente de trabalho

O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do contrato de trabalho na empresa após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente do auxílio-acidente (art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

15.2 CIPA

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), desde o registro de sua candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato (ADCT, art. 10, inciso II, alínea “a”).

15.3 Gestante

É proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (ADCT, art. 10, inciso II, alínea “b”).

15.4 Mandato sindical

É proibida a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei (CF, art. 8º, inciso VIII).

16. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, torna obrigatório o depósi-

to até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, do percentual de 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida a seus empregados no mês anterior.

Ficará, também, obrigado a depositar o percentual de 0,5% (meio por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior relativa à contribuição social de que trata a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, cuja vigência se inicia em 1º.1.2002 e termina em 31.12.2007.

O trabalhador poderá sacar seu saldo atualizado, quando for demitido sem justa causa e em outras situações previstas na legislação (art. 20 da Lei nº 8.036/90).

Considera-se remuneração, para efeito da incidência do FGTS, o salário-base, inclusive as parcelas *in natura*, acrescida de todas as parcelas de caráter remuneratório, tais como:

- a) salário-base, inclusive as prestações *in natura*;
- b) horas extras;
- c) adicionais de insalubridade, periculosidade e trabalho noturno;
- d) adicional por tempo de serviço;
- e) adicional por transferência de localidade de trabalho;
- f) salário-família, no que exceder ao valor legal obrigatório;
- g) gratificação de férias, de qualquer valor, até 30 de abril de 1977;
- h) abono ou gratificação de férias, desde que excedente a 20 (vinte) dias do salário, concedido em virtude de cláusula contratual, de regulamento da empresa, ou de convenção ou acordo coletivo;
- i) valor de 1/3 (um terço) constitucional das férias;
- j) comissões;
- k) diárias para viagem, pelo seu valor global, quando excederem a 50% (cinquenta por cento) da remuneração do empregado, desde que não haja prestação de contas do montante gasto;
- l) etapas, no caso dos marítimos;
- m) gorjetas;

- n) gratificação de natal, seu valor proporcional e sua parcela incidente sobre o aviso-prévio indenizado, inclusive na extinção de contrato com prazo certo e de safra, e gratificação periódica contratual, pelo seu duodécimo;
- o) gratificações ajustadas, expressas ou tácitas, tais como de produtividade, de balanço, de funções ou por exercício de cargo de confiança;
- p) retiradas de diretores não-empregados, quando haja deliberação da empresa, garantindo-lhe os direitos decorrentes do contrato de trabalho;
- q) licença-prêmio;
- r) repouso semanal remunerado e feriados civis e religiosos;
- s) aviso-prévio, trabalhado ou indenizado;
- t) quebra de caixa.

O depósito do FGTS é também obrigatório em todos os casos em que o trabalhador, por força de lei ou acordo entre as partes, se afaste do serviço, mas continue percebendo remuneração ou contando o tempo de afastamento como se estivesse em efetivo exercício, tais como:

- a) serviço militar obrigatório;
- b) primeiros 15 (quinze) dias de licença para tratamento de saúde, exceto no caso de concessão de novo benefício decorrentes da mesma doença, dentro de 60 (sessenta) dias contados da cessação do benefício anterior, de acordo como o previsto no art. 75, § 3º, do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e no art. 26, Inciso II, do Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990;
- c) licença por acidente de trabalho;
- d) licença-maternidade e licença-paternidade;
- e) gozo de férias;
- f) exercício de cargo confiança imediata do empregador;
- g) demais casos de ausência remunerada.

Nesses casos, o depósito do FGTS incide, durante o período de afastamento, sobre o valor contratual mensal da remuneração, inclusive sobre a parte variável, calculada segundo os critérios

da CLT e legislação esparsa. A remuneração deve ser atualizada sempre que ocorrer aumento geral na empresa ou para a categoria a que pertencer o empregado.

Os recolhimentos do FGTS e das contribuições sociais, que trata a Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001, deverão ser efetuados utilizando-se da Guia de Recolhimento de FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), da Guia de Recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social (GRFC), da Guia de Regularização de Débito do FGTS (GRDE) ou do Documento Específico de Recolhimento do FGTS (DERF).

17. Aviso-Prévio

É a comunicação que uma das partes do contrato de trabalho faz a outra de que, decorrido certo prazo, o contrato se extinguirá. Será de, no mínimo, 30 (trinta) dias (CLT, art. 487; CF, art. 7º, XXI).

17.1 Finalidade

Proporcionar condições ao empregado para procurar outro emprego e ao empregador para contratar outro empregado.

17.2 Não-concessão

A falta de aviso-prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço (art. 487, § 1º, da CLT).

A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo (art. 487, § 2º, da CLT).

17.3 Jornada de trabalho no prazo de aviso-prévio

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo de aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas acima, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos 30 (trinta) dias (art. 488 da CLT).

É ilegal substituir a redução da jornada por dinheiro (Súmula nº 230 do TST).

17.4 Reconsideração

Dado o aviso-prévio, a rescisão torna-se efetiva depois do término do prazo, mas, se a parte que concedeu o aviso quiser torná-lo sem efeito, poderá fazê-lo, desde que a outra parte concorde (art. 489 da CLT).

17.5 Renúncia

O empregado não poderá renunciar ao aviso-prévio (Súmula nº 276 do TST). Caso haja renúncia, a empresa deverá solicitar ao trabalhador a prova de que obteve novo emprego.

18. Extinção do Contrato de Trabalho

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 477, § 1º, da CLT).

Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado dar, sem a assistência de seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida (art. 439 da CLT).

18.1 Direito do empregado ao décimo terceiro salário na rescisão do contrato de trabalho

Na rescisão do contrato de trabalho, o décimo terceiro salário deverá ser pago ao empregado na proporção do tempo trabalhado, de 1/12 (um doze avos) para cada mês de efetivo serviço, considerando como mês integral parcela igual ou superior a 15 (quinze) dias.

Casos em que o empregado faz jus ao décimo terceiro salário:

- a) dispensa do empregado sem justa causa;
- b) pedido de demissão do empregado;
- c) término do contrato de trabalho por tempo determinado.

O empregado perde o direito ao décimo terceiro salário proporcional se for demitido por justa causa.

Para cálculo do décimo terceiro salário na rescisão do contrato de trabalho, considera-se o valor do último salário do empregado.

18.2 Pagamento de férias na rescisão do contrato de trabalho

Todo pagamento de férias deverá ser acrescido de 1/3 (um terço) do seu valor (CF, art. 7º, XVI).

18.3 Férias adquiridas

O empregado terá direito a receber o valor das férias adquiridas quando seu contrato de trabalho for rescindido por qualquer motivo. O valor da indenização corresponde ao valor do salário do empregado na época da rescisão. Esse valor poderá ser simples ou em dobro (art. 146, *caput*, da CLT).

Quando a rescisão do contrato ocorrer nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo, o empregado receberá o valor de 1 (um) salário.

Quando a rescisão do contrato ocorrer depois de 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo, o empregado receberá o valor de 2 (dois) salários.

18.4 Férias proporcionais

Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer no período aquisitivo, o empregado terá direito à indenização das férias, proporcionalmente ao número de meses trabalhados (art. 147 da CLT).

Para calcular as férias proporcionais, divide-se o salário do empregado por 12 (doze), multiplicando esse resultado pelo número de meses trabalhados. Para esse cálculo, o período igual ou superior a 15 (quinze) dias é considerado como mês integral.

No caso do término do contrato de experiência, o empregado terá direito às férias proporcionais.

18.5 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houverem sido recolhidos, sem prejuízo das cominações legais.

Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a 50% (cinquenta por cento) do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, não sendo considerados, para esse fim, os saques ocorridos.

Após a homologação, o empregado deverá comparecer a qualquer agência da Caixa Econômica Federal, munido do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) homologado, para sacar integralmente os valores do FGTS depositado em sua conta vinculada.

19. Vale-Transporte

O vale-transporte possui previsão legal na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e Decreto nº 95.247, de 17 de dezembro 1987, e deverá ser fornecido a todo empregado que tenha despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa por sistema coletivo de transporte público urbano, intermunicipal e interestadual.

O vale-transporte é utilizado em todas as formas de transporte público coletivo urbano.

Essa obrigação legal é dirigida a todo empregador, pessoa física ou jurídica, e não tem natureza salarial; ou seja, não incide FGTS, não se configura como rendimento tributável do trabalhador (art. 2º da Lei nº 7.418/85) e não se considera para efeito de décimo terceiro salário (art. 6º, inciso III, do Decreto nº 95.247/87).

O empregado contribui para o custeio dos vales com o valor correspondente a 6% (seis por cento) do seu salário-base, excluídas quaisquer gratificações. O empregador é responsável pelo valor que exceder a esse percentual (art. 4º da Lei nº 7.418/85).

O empregador poderá se exonerar dessa obrigação quando proporcionar meios próprios ou contratados de transporte em veículos adequados.

É vedada a substituição do vale-transporte por dinheiro.

20. Contribuição Sindical

Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro (arts. 582 e 583 da CLT).

21. Prescrição

Os direitos do empregado prescrevem em 5 (cinco) anos durante a vigência do contrato de trabalho e em 2 (dois) anos após a extinção do contrato. Contra os menores de 18 (dezoito) anos, não corre nenhum prazo de prescrição (art. 7º, inciso XXIX da CLT).

22. Assédio Moral e Assédio Sexual

A violência moral e a sexual no ambiente de trabalho não são fenômenos novos. As leis que tratam do assunto ajudaram a atenuar a existência do problema, porém não o resolveram de todo. Há a necessidade de conscientização da vítima e do agressor(a), bem como a identificação das ações e atitudes de modo a serem adotadas posturas que afirmem o respeito e a dignidade, criando um ambiente de trabalho gratificante e propício a gerar produtividade.

22.1 Assédio sexual

É a abordagem, não consentida, com intenção sexual ou a insistência inoportuna de alguém que se encontre em situação privilegiada na hierarquia, formalizada ou não, e que se utiliza dessa ascendência com vistas a obter favores sexuais de subalternos ou dependentes. Assédio sexual é crime tipificado no art. 216-A, do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991.

22.2 Assédio moral

A jurisprudência e diversos Acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho vêm sistematicamente reconhecendo que a violação da dignidade humana dá direito à indenização por dano moral. Também nesse sentido, diversos municípios brasileiros têm aprovado leis contra esse tipo de afronta à dignidade dos trabalhadores.

Assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, escritos, comportamento, atitude, etc.) que, intencional e freqüentemente, atinja a dignidade ou fira a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando o emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

As condutas mais comuns são:

- expedir instruções confusas e imprecisas ao trabalhador;

- dificultar o trabalho;
- atribuir erros imaginários ao trabalhador;
- exigir, sem necessidade, trabalhos urgentes;
- impor sobrecarga de tarefas;
- propiciar constrangimento a trabalhador, tratando-o com menosprezo;
- impor horários diferenciados sem justificativa plausível;
- retirar, injustificadamente, os instrumentos de trabalho;
- agredir física ou verbalmente;
- realizar revista vexatória;
- restringir o uso de sanitários para determinado trabalhador;
- ameaçar ou insultar;
- propiciar o isolamento.

Editoração Eletrônica
e Impressão



Parque Gráfico do MTE
Brasília-DF