

Cálculo Trabalhista



Cálculos Trabalhistas

Remuneração

Salário acrescido da média das variáveis (exemplo: comissões) dos últimos 12 meses.

Média: soma das 6 maiores parcelas variáveis mês a mês, divididas por 6, dentro do período de 12 meses.

Ressalva: Verificar na Convenção Coletiva de Trabalho do empregado se há uma regra diferenciada.

Saldo de salário

$\text{Salário} \div 30 \times \text{número de dias trabalhados no último mês.}$

Observação: Se o último mês trabalhado for fevereiro, divide-se o salário por 28 ou 29 dias, mas a regra geral é dividir o salário por 30.

Aviso prévio

-30 dias = remuneração mensal.

-Empregado que pede demissão e não cumpre Aviso Prévio: desconto no valor da remuneração mensal.

-Empregado que pede demissão e não cumpre Aviso Prévio, em virtude de admissão em outro emprego: não deve haver desconto.

-Empregador que dispensa o empregado:

-Até 1 ano: 30 dias de aviso prévio;

-De 1 ano até 2 anos: 33 dias de aviso prévio;

-De 2 anos até 3 anos: 36 dias de aviso prévio;

-De 3 anos até 4 anos: 39 dias de aviso prévio;

-De 4 anos até 05 anos: 42 dias de aviso prévio (e assim, sucessivamente)

Observação: O aviso prévio a ser concedido ao empregado deverá perfazer o máximo de 90 dias;

13º salário

-13º salário integral = valor da remuneração mensal

-13º salário proporcional = valor da remuneração mensal \div 12 \times nº meses trabalhados dentro do ano analisado.

Observações: . Tem direito a mais 1/12 avos de 13º salário proporcional o trabalhador que trabalhar 15 dias ou mais dentro do mês.

. O cálculo do 13º salário deve levar em conta o ano civil (1º de janeiro a 31 de dezembro).

Férias

-Férias integrais + 1/3 constitucional: valor da remuneração mensal + 1/3 do valor da remuneração mensal (férias integrais).

-Férias proporcionais + 1/3 constitucional: valor da remuneração mensal \div 12 \times nº meses
+ 1/3 do valor encontrado (das férias proporcionais).

-Férias vencidas (concedidas após o período concessivo) + 1/3: valor da remuneração mensal \times 2 + 1/3 do valor das férias vencidas.

Observações: . O cálculo das férias deve levar em conta a data do início do vínculo, a partir de quando se contará ano a ano;

. Tem direito a mais 1/12 avos de férias proporcionais o trabalhador que trabalhar 15 dias ou mais, contados da data de referência mensal do início do vínculo.

FGTS

-8% da remuneração mensal \times nº de meses que durou o contrato de trabalho.

Observação: Incide sobre saldo de salário, aviso prévio e 13º salário integral e proporcional, férias gozadas, mas não incide sobre férias indenizadas.

Multa de 40% do FGTS

-40% do valor total do FGTS do contrato de trabalho, excetuando-se apenas o valor do FGTS referente ao aviso prévio indenizado.

Observação: Será cabível a liberação do FGTS e condenação à multa de 40% também nos casos de rescisão dos contratos por prazo determinado, por iniciativa do empregador

Repouso Semanal Remunerado (RSR) ou Descanso Semanal Remunerado (DSR)

-Valor do RSR = Remuneração ÷ 25 (média dos dias úteis)

-Valor do RSR mensal = valor do RSR × 5 (nº. de dias de descanso)

Horas extras

-Valor da hora extra = Remuneração ÷ 220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas) × 1,5 (1 hora + 50%)

-Valor da hora extra mensal: Remuneração ÷ 220 (horas mensais trabalhadas) × 1,5 × número de horas extras semanais (o que ultrapassar as 8 horas diárias ou as 44 horas semanais) × 5 (semanas no mês)

-Quantidade de horas extras mensais: achar primeiro a quantidade de horas extras semanais e depois multiplicar por 5 (semanas). Esse cálculo já prevê o Descanso Semanal Remunerado.

Observações: . 44 horas semanais × 5 semanas = 220 horas mensais

. 36 horas semanais × 5 semanas = 180 horas mensais

. 30 horas semanais × 5 semanas = 150 horas mensais

. Lembrar de multiplicar o valor mensal das horas extras pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido;

. Caso o trabalhador realize habitualmente horas extras, as mesmas incidirão sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas.

-Reflexos (caso as horas extras sejam habituais):

. saldo de salário;

- . aviso prévio;
- . férias de todos os anos (vencidas, integrais e proporcionais);
- . 13º salário de todos os anos;
- . FGTS;
- . multa de 40% do FGTS.

-> Calcular os reflexos com base no valor mensal da hora extra. Considerar o valor mensal da hora extra como uma remuneração e calcular todas as verbas normalmente com base nesse valor.

Intervalo intrajornada (para jornadas de trabalho com mais de 6 horas diárias)

-Valor da hora intrajornada = Remuneração ÷ 220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas) × 1,5 (1 hora + 50%)

-Valor do intervalo intrajornada mensal: Remuneração ÷ 220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas) × 1,5 × número de dias em que os intervalos não foram gozados integralmente na semana × 5 (semanas).

-Quantidade de horas intrajornada mensais: achar primeiro a quantidade de horas intrajornada semanais e depois multiplicar por 5 (semanas). Esse cálculo já prevê o Descanso Semanal Remunerado.

Observações: . 44 horas semanais × 5 semanas = 220 horas mensais

. 36 horas semanais × 5 semanas = 180 horas mensais

. 30 horas semanais × 5 semanas = 150 horas mensais

. Lembrar de multiplicar o valor mensal das horas intrajornada pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido;

. Caso o trabalhador deixe de usufruir habitualmente do intervalo intrajornada integral (de, pelo menos, 1 hora), o mesmo incidirá sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas.

-Reflexos (caso as intervalos não concedidos sejam habituais):

- . saldo de salário;
- . aviso prévio;
- . férias de todos os anos (vencidas, integrais e proporcionais);
- . 13º salário de todos os anos;
- . FGTS;
- . multa de 40% do FGTS.

-> Calcular os reflexos com base no valor mensal do intervalo intrajornada. Considerar o valor mensal do intervalo intrajornada como uma remuneração e calcular todas as verbas normalmente com base nesse valor.

Intervalo interjornada (11 horas de descanso necessárias entre uma jornada de trabalho e outra)

-Valor da hora interjornada = Remuneração ÷ 220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas) × 1,5 (1 hora

+ 50%)

-Valor do intervalo interjornada mensal: Remuneração ÷ 220 (se forem 44 horas semanais trabalhadas) × 1,5 × número de horas que faltariam para completar as 11 horas de descanso × dias em que as horas de descanso não foram respeitadas × 5 (semanas).

-Quantidade de horas interjornada mensais: achar primeiro a quantidade de horas interjornada semanais e depois multiplicar por 5 (semanas). Esse cálculo já prevê o Descanso Semanal Remunerado.

Observações: . 44 horas semanais × 5 semanas = 220 horas mensais

. 36 horas semanais × 5 semanas = 180 horas mensais

. 30 horas semanais × 5 semanas = 150 horas mensais

. Lembrar de multiplicar o valor mensal das horas interjornada pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido;

. Caso o trabalhador deixe de usufruir habitualmente do intervalo interjornada integral (de, pelo

menos, 11 horas), o mesmo incidirá sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas.

-Reflexos (caso as intervalos não concedidos sejam habituais):

- . saldo de salário;
- . aviso prévio;
- . férias de todos os anos (vencidas, integrais e proporcionais);
- . 13º salário de todos os anos;
- . FGTS;
- . multa de 40% do FGTS.

-> Calcular os reflexos com base no valor mensal do intervalo interjornada. Considerar o valor mensal do intervalo interjornada como uma remuneração e calcular todas as verbas normalmente com base nesse valor.

Adicional noturno

-Valor do adicional noturno mensal = remuneração ÷ 220 (se forem 44 horas semanais de trabalho) × 20% × número de horas noturnas diárias x número de dias trabalhados na semana x 5 (5 semanas no mês)

-Total de horas noturnas diárias = nº de horas trabalhadas × 60 (minutos) ÷ 52,5

-Valor do adicional noturno total = valor do adicional noturno mensal × nº. de meses trabalhados.

-Horário: 22 horas às 5 horas.

-Hora noturna ficta: 52,5.

Observações: . Se o reclamante também não houver recebido a hora normal, multiplica-se por 1.2;

. Incide sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas;

. Caso o empregado tenha trabalhado durante todo o período noturno e continuado após às 5 horas da manhã, toda a jornada será considerada noturna, a partir das 22 horas.

Adicional de Insalubridade

-valor mensal do adicional de insalubridade = 10%, 20% ou 40% do salário mínimo (confirmado, temporariamente, em virtude de posicionamento do STF).

-Para saber o percentual é necessário verificar a Norma Regulamentadora nº 15 do MTE.

Observações: . Caso não encontre o percentual, utilizar 40%, porque no Núcleo de Prática Jurídica advoga-se, em regra, para o empregado;

. Não se esquecer de multiplicar o valor mensal do adicional de insalubridade pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido a título de insalubridade;

. Incide sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas, quando habitual;

Adicional de Periculosidade

-Valor mensal do adicional de periculosidade = 30% do salário base ou o efetivamente percebido pelo trabalhador.

-Para saber o percentual é necessário verificar a Norma Regulamentadora nº 16 do MTE.

Observações: . Não se esquecer de multiplicar o valor mensal do adicional de periculosidade pelo número de meses trabalhados para se chegar ao valor total a ser pedido a título de insalubridade;

. Incide sobre saldo de salário, aviso prévio, férias, 13º salário, FGTS e multa de 40% do FGTS, sendo necessário calcular os reflexos sobre todas essas verbas, quando habitual;

Multa do artigo 477, § 8º, da CLT

-Valor da multa = valor da remuneração

Observação: . A multa é devida independentemente da modalidade de rescisão, devendo ser desconsiderado o “caput” do artigo 477, da CLT. O fato gerador é o descumprimento do prazo estabelecido para pagamento das verbas rescisórias devidas.

Multa do artigo 467 da CLT

-Valor da multa = 50% do valor das verbas incontroversas.

-Como não é possível saber de antemão quais verbas serão incontroversas, consideramos: saldo de salário, aviso prévio, férias acrescidas de 1/3, 13º salário (esse é o entendimento adotado pela Unidade de Prática Jurídica Trabalhista do UDF).

Indenização do artigo 479 da CLT (rescisão do contrato por prazo determinado por iniciativa do empregador)

-Valor da indenização = 50% da remuneração a que teria direito o empregado até o término do contrato.

-É devido quando o empregador demite o empregado durante o contrato por tempo determinado (exemplo: contrato de experiência).

Indenização do artigo 480 da CLT (rescisão do contrato por prazo determinado por iniciativa do empregado)

-Valor da indenização = valor do prejuízo causado ao empregador, limitado a que teria direito o empregado em idênticas condições (conforme artigo 479, da CLT)

-É devido quando o empregado se desliga do emprego antes do término do contrato por tempo determinado (exemplo: contrato de experiência).

Indenização/Multa nos Contratos por prazo temporário (Lei 6.019/74)

-aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços;

-o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Observações: . É devido o 13º salário e o acréscimo de 50% pelas horas extras, em virtude de previsão na Constituição Federal de 1988;

. Há entendimentos de que a indenização prevista no artigo 12, letra "f", da Lei 6.019/74, foi substituída pelo depósito e liberação do FGTS, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988;

A legislação trabalhista brasileira

A legislação trabalhista brasileira em seus três ramos autônomos de estudo, individual, coletivo e processual, sofreu profundas alterações com o advento da lei 13.467/17 que entrou em vigor na data de 11 de novembro de 2017. Assim, mudanças foram realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), primeiro compêndio legislativo laboral, datado de 1943, que jamais, em sua história de vigência, sofrera tantas reformas quanto as que foram procedidas no ano passado, em virtude sobretudo da necessidade de flexibilização e modernização das normas do Direito do Trabalho, além da redução das demandas judiciais laborais.

Na seara do direito individual do trabalho, segmento que regulamenta as relações entre o empregado e o empregador, destacamos as mudanças quanto à jornada de trabalho e o regime salarial.

Em relação à jornada de trabalho, sobretudo no que concerne ao labor extraordinário, o antigo arcabouço normativo, artigo 7º, XIII da CRFB de 1988,

artigo 59, caput, da CLT e súmula 85 do TST, estabelecia dois regimes compensatórios de horários: a compensação semanal e o banco de horas.

O primeiro tem por objetivo excluir o trabalho aos sábados, ou diminuir a carga horária diária, podendo ser pactuado por acordo individual ou coletivo. Já a compensação por meio do sistema de banco de horas, que depende, para sua validade, de previsão em instrumento normativo coletivo, permite que o empregado faça horas extras habituais, guardando-se estas horas para uma compensação futura, em momento oportuno para o empregador.

Com o advento da reforma trabalhista, o artigo 59 da CLT foi alterado no sentido de admitir a pactuação do regime de banco de horas por acordo individual e não somente por norma coletiva, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Dessa forma, atualmente, é possível celebrar acordo individual de compensação de horários semanal e semestral.

Outra modalidade de compensação de jornada modificada pela lei 13.467/17 é a jornada em escala 12 x 36, na qual, em uma semana, trabalham-se 36 horas e, na seguinte, trabalham-se 48 horas. Este regime compensatório era regulamentado somente pela jurisprudência, na súmula 444 do TST, condicionando sua validade à previsão em lei ou norma coletiva. Inexistindo lei que regulamentasse a jornada 12 x 36, assim, sua legalidade se respaldava em norma coletiva. Com a reforma trabalhista, a jornada 12x 36 passou a contar com respaldo legal, conforme artigo 59-A da CLT, podendo ser ajustada mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Em suma, a reforma trabalhista facilitou e flexibilizou a negociação direta entre empregados e empregadores quanto ao regime compensatório mais conveniente para o caso em concreto, prescindindo a presença dos sindicatos para tais pactuações.

Merecem destaque as alterações realizadas no artigo 457 da CLT quanto ao conceito de salário e parcelas que são pagas em razão do contrato de trabalho, mas são excluídas da base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Assim, ajuda de custo, auxílio-alimentação, diárias para viagem, prêmios e abonos não refletem no pagamento do salário, visto que o parágrafo 2º do artigo 457 da CLT atribui natureza indenizatória a estas parcelas. Nesse sentido, com relação aos prêmios, a reforma trabalhista pôs uma pá de cal na eterna discussão jurisprudencial quanto à sua natureza, definindo em lei que os prêmios serão as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Já na parte do direito coletivo do trabalho, consoante às relações entre os sindicatos ou entre os sindicatos e empresas, a CLT foi sensivelmente afetada pela reforma com a inserção do artigo 611-A que privilegia a aplicação dos instrumentos normativos coletivos em detrimento da lei para algumas matérias arroladas em seus incisos. A título de exemplificação, os empregadores e os sindicatos de seus respectivos trabalhadores poderão alterar, em acordo ou convenção coletiva, o tempo de intervalo para repouso e alimentação para trinta minutos, quando a legislação fixa o período de uma hora.

No aspecto processual do trabalho, importante frisar que a reforma trabalhista inseriu uma nova modalidade de procedimento judicial, o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extra-judiciais, modalidade que antes da reforma não tinha amparo legal, de modo que na Justiça do Trabalho tramitavam exclusivamente dissídios individuais e coletivos. A previsão de acordo extrajudicial possibilita maior celeridade e autonomia das partes em avençar os termos da rescisão contratual, bastando, assim, para sua validade, a chancela judicial. Insta apontar, também, a criação de uma nova modalidade rescisória consensual, diversa da dispensa sem justa causa e da demissão, na qual empregado e empregador de comum acordo decidem rescindir o contrato de trabalho. Neste caso, o trabalhador receberá a metade do aviso prévio e da indenização do FGTS, além da integralidade das demais verbas rescisórias. Este acordo celebrado poderá ser submetido ao juízo para homologação e plena quitação das verbas devidas no contrato de trabalho.

Além da introdução dessa modalidade procedimental, insta salientar que a legislação trabalhista passou a prever a condenação ao pagamento de honorários sucumbenciais, é dizer, a parte perdedora na ação trabalhista ressarcirá a outra no objeto em que perdeu, independente de o trabalhador demandante gozar das benesses da justiça gratuita. Esta, aliás, foi restringida àqueles que percebem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, a menos que comprove, de outra forma, a insuficiência de recursos. Tal critério, assim, teve como um de seus objetivos excluir a percepção da gratuidade processual trabalhadores que auferiram salários de elevado valor que, antes da reforma, eram considerados pobres na acepção jurídica do termo, pela mera declaração de hipossuficiência. Em essência, a reforma no âmbito processual impôs medidas que oneram a moção de uma reclamação trabalhista, sobretudo, aquelas infundadas.

Em suma, resta esclarecer que, inobstante as alterações legais, em razão de algumas antinomias com a Constituição Federal e outras leis, ainda não houve pacificação no Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à aplicação da nova legislação.

Principais mudanças na Legislação Trabalhista

A Lei 13.467/2017 alterou mais de 100 pontos da antiga CLT. Em vigor desde o dia 11 de novembro de 2017, vale para contratos antigos e também para aqueles que serão feitos a partir de então. Relembre os pontos mais importantes.

Não há como pensar em mudança sem falar da reforma trabalhista e o consequente desafio para o RH se adaptar a ela. Pensando nisso, a Employer destaca neste artigo as principais alterações na legislação trabalhista.

1. As mudanças nas horas suplementares

São permitidas até duas horas suplementares por dia, de acordo com o Art. 58 da Lei 13.467/2017. O limite é o mesmo que previa a CLT anteriormente. A mudança está na forma de compensação destas horas:

1) Mensal: sem a obrigatoriedade de acordo escrito, a compensação é ajustada entre empresa e empregado.

2) Semestral: a empresa e empregado poderão pactuar acordo de compensação com prazo de 6 meses mediante acordo individual, sem a necessidade de anuência do sindicato por acordo ou convenção coletiva.

3) Anual: a compensação poderá ser anual, desde que formalizada mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Para este formato de compensação anual, obrigatoriamente deverá ser formalizada com a participação sindical.

Para o RH, esta pode ser uma boa estratégia. O pagamento do extra via banco de horas é, portanto, uma opção com menores impactos na folha.

2. A extinção das horas in itinere

Um ponto de destaque especialmente para empregadores cujas sedes fabris estão localizadas distantes dos centros urbanos. Também merece atenção por parte das empresas do setor agropecuário.

As horas in itinere foram extintas com a reforma trabalhista. O tempo que o empregado dispendia para chegar até a empresa – ou retornar para casa – era contabilizado como hora de trabalho, mesmo quando a condução era fornecida pela empresa.

Agora estas horas não contam mais como à disposição do empregador, independente do meio de transporte utilizado pelo empregado. Seja condução fornecida pela empresa, carro próprio ou ônibus de linha, é obrigação do empregado bater o ponto no horário previsto em contrato, dentro da empresa.

O objetivo desta mudança é oferecer condições similares para todos os empregados. Nada mais justo. Os empregados que utilizavam transporte da empresa teriam direito às horas de deslocamento e chegariam com conforto no local de trabalho. Aqueles que utilizavam transporte público, por sua vez, viajavam de ônibus ou carro sem ter direito a estas horas. Agora as relações trabalhistas estão mais equiparadas sob esta ótica.

3. Novas regras para regime parcial de tempo

Ainda dentro das mudanças relacionadas à jornada diária de trabalho, há novas disposições para os empregados contratados sob o regime parcial de tempo. A jornada máxima de 25 horas passou para 26 horas semanais, com possibilidade de 6 horas extras semanais ou 30 horas semanais, mas sem a possibilidade de horas extras. Caso o empregado seja contratado dentro deste regime, as horas suplementares deverão ser compensadas na semana imediatamente posterior à da sua execução. Se isso não ocorrer, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente.

Quem tem empregados contratados (ou pretende contratar) no regime parcial de tempo precisa fazer um bom planejamento para isto, a fim de que a jornada diária não ultrapasse estes limites. Caso contrário, o ideal é fazer a contratação sob o regime normal de oito horas diárias. Desta forma há a garantia de não impactar a folha com grandes despesas de horas suplementares.

Os trabalhadores do regime parcial têm direitos e obrigações semelhantes às dos empregados contratados em regime normal. As férias são de 30 dias a cada 12 meses trabalhados e podem ter 1/3 convertido em abono pecuniário. O salário deve ser proporcional ao de regime de oito horas diárias, para empregados que exercem a mesma função.

4. Novas regras para a jornada 12 X 36

Para ter empregados contratados na jornada 12 X 36, há uma mudança, descrita no Art. 59-A. “§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73”. Ou seja: a remuneração deste trabalhador já contempla, de forma integral, o descanso semanal remunerado,

independente dos dias em que realizar suas atividades. O mesmo acontece com feriados.

5. As férias podem ser divididas em até três períodos

Pela lei, antes de 11 de novembro de 2017, o trabalhador tinha direito a 30 dias de férias a cada 12 meses trabalhados. Deste total, poderia converter 1/3 (dez dias) em abono pecuniário e tirar os outros 20 dias de férias. Neste aspecto as regras não mudaram; o direito a 30 dias de férias permanece.

A mudança está na forma de usufruir deste período de descanso. As férias agora podem ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser menor do que 14 dias e os outros não podem ser menores do que cinco dias cada. Também não é permitido iniciar as férias um dia antes de feriados ou do descanso semanal remunerado.

Esta medida vale também para os empregados que trabalham em regime parcial de tempo, jornada 12 X 36 e teletrabalho.

6. Contratação de trabalhadores autônomos não gera vínculo

A Lei 13.467/2017 viabiliza e regulamenta a contratação de trabalhadores autônomos para executar algum tipo de atividade ou serviço específico dentro da empresa. O trabalhador pode ser contratado de forma exclusiva ou não, de forma contínua ou não, sem que seja caracterizado qualquer vínculo empregatício (Art. 442-B).

É importante não confundir este tipo de contrato com os contratos de temporários e terceirizados. O autônomo pode ser um trabalhador para realizar algum serviço específico de manutenção, por exemplo; como pintura predial, manutenção de maquinário, serviços gerais.

Neste caso, o contrato de trabalho deve contemplar tão somente a execução do serviço e sua respectiva remuneração. Mesmo que o trabalhador fique à disposição da empresa por vinte dias, por exemplo, não configura nenhum tipo de vínculo com a empresa que o contratou.

7. Regulamentação sobre a terceirização

Um dos pontos mais marcantes entre todas as mudanças na legislação trabalhista, em 2017. A regulamentação sobre os contratos de trabalho terceirizados, até então inexistente, está contemplada na Lei 13.429/2017, aprovada em março do ano passado. A lei institui regras para esta modalidade de contrato e as dispõe na mesma lei que trata dos trabalhadores temporários.

Por isso é importante ressaltar a diferença entre os dois formatos.

7a) São considerados trabalhadores temporários aqueles contratados para atender a demandas sazonais, previsíveis ou não, dentro das empresas. Este tipo de contrato deve ser intermediado por uma Empresa de Trabalho Temporário devidamente regulamentada junto ao Ministério do Trabalho.

7b) São considerados trabalhadores terceirizados aqueles contratados para a prestação de serviço especializado dentro dos negócios. É o caso de empresas de consultoria em TI, finanças, contabilidade, comunicação, jurídico, entre outros. Os trabalhadores podem ficar alocados dentro da empresa contratante ou na empresa que presta o serviço a uma terceira. O vínculo empregatício destes, portanto, é diretamente com a prestadora do serviço e não com a empresa que atendem.

As principais semelhanças estão nos direitos trabalhistas destes empregados. Todos têm direito a férias, 13º salário e recolhimento de contribuições previdenciárias.

8. Regras para contratação de temporários

Além da intermediação obrigatória, que deve ser feita por uma Agência credenciada do Ministério do Trabalho e Emprego, esta modalidade de contratação também conta com algumas particularidades, definidas pela lei 6019/74. Para que este tipo de contrato seja formalizado dentro dos aspectos legais, a contratante (utilizadora) precisa justificar uma demanda transitória e detalhar o motivo desta necessidade no contrato de intermediação com a Agência. Só depois deste contrato assinado é que a Agência pode contratar o Temporário que vai prestar o Trabalho na condição de pessoa física. O Trabalho Temporário não se confunde com a Terceirização.

A duração do contrato de trabalho temporário era de até 3 meses, prorrogáveis por igual período, desde que mantido o motivo justificador. Este prazo foi ampliado para até 180 dias, permitido prorrogação. Na realidade o trabalhador é um empregado temporário da Utilizadora, que permanece como temporário enquanto durar a demanda complementar.

9. Legislação para o teletrabalho

Uma necessidade cada vez maior para aumentar a competitividade dos negócios, a modalidade teletrabalho (ou home office) passou a contar com regras próprias dentro da reforma trabalhista. O Art. 75-C e seguintes traz as determinações legais para este tipo de contrato e também prevê a mudança do regime home office para o regime presencial, desde que acordado por escrito diretamente com o empregado. Além disso, determina que a solicitação eventual da presença do empregado nas dependências da empresa não desconfigura o contrato.

Os contratados sob este regime têm direito a férias, 13º salário e demais contribuições obrigatórias, na mesma proporção em que os empregados contratados em regime presencial. Cabe ao empregador estipular formas de controle de ponto e execução de atividades.

O ideal é descrever no contrato como será feita esta aquisição, bem como a responsabilidade do empregado em relação ao uso adequado das ferramentas fornecidas pela empresa.

10. Obrigações quanto à segurança e saúde no trabalho

A Lei 13.467/2017 dispõe, no Art. 75-E, que o empregador deve instruir os empregados a respeito dos assuntos de segurança e saúde no trabalho. É responsabilidade do trabalhador seguir as instruções, utilizar EPI's fornecidos pela empresa e comunicar acidentes de trabalho. Neste ponto em específico, o empregado assume total responsabilidade por seguir as orientações da empresa.

Lembre-se que todas as disposições relacionadas a estes assuntos são descritas nas Normas Regulamentadoras. São 36 normas que regem todas as especificidades dos mais diversos tipos de trabalho, do campo à operação de maquinário, instituição de comissões internas de prevenção de acidentes, entre outros.

O eSocial também cobrará das empresas o envio de informações de saúde e segurança dos trabalhadores. Atestados de saúde ocupacional, comunicados de acidentes e afastamento deverão ser devidamente registrados na plataforma do Governo Federal.

Por fim, é importante destacar que as condições de segurança, higiene e salubridade são obrigatórias e comuns a todos os empregados, sejam eles efetivos, terceirizados ou temporários.

11. As mudanças no intervalo intrajornada

As jornadas superiores a seis horas diárias devem ter, obrigatoriamente, o intervalo intrajornada. Pode ser utilizado para almoço ou descanso e deve ser de, no mínimo, uma hora; e no máximo duas.

Antes da reforma trabalhista, caso o empregado trabalhasse durante algum período e reduzisse seu intervalo de descanso, a empresa deveria pagar 50% sobre o intervalo integral. Agora, com a atual redação, o empregador só precisa pagar, como extra, o tempo suprimido do intervalo intrajornada.

Outra mudança com relação ao intervalo intrajornada é a possibilidade de reduzir o período de gozo, desde que, convencionado em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, respeite o período mínimo de 30 minutos.

12. Ajuda de custo não é integralizada ao salário

Prática comum em alguns tipos de atividades, como em equipes comerciais, a ajuda de custo é opcional para as empresas. O valor da ajuda de custo é limitado a cinquenta por cento da remuneração mensal do empregado.

Veja o que diz o Art. 457, § 2º: “As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário”.

Dentro deste item, vale ressaltar o que a lei considera como prêmio (bonificações e gratificações), seja sobre vendas ou desempenho. O valor também não integra o salário estipulado em contrato. “§ 4º Consideram-se prêmios as liberdades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades”.

13. A legislação sobre equiparação salarial

Ponto bastante crítico em algumas ações trabalhistas, a equiparação salarial também está contemplada na Lei 13.467/2017. Não é raro encontrar casos em que os ex-empregados pedem, em suas ações, a equiparação do salário ao de um empregado que exercia a mesma função na empresa, porém com remuneração maior.

O Art. 461 criou novas regras para este tipo de situação. “§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos”.

Desta forma, o empregado que entra com a ação judicial não pode solicitar a equiparação do salário ao de um outro trabalhador que já estava há dez anos na empresa, por exemplo. Outra inovação da reforma trabalhista é fixar os parâmetros da equiparação salarial, dos quais destacamos trabalhar no mesmo estabelecimento, não podendo o empregado indicar um paradigma remoto.

Quem tem plano de cargos e salários bem elaborado também não precisa se preocupar. A lei dispensa, inclusive, o registro do plano ou homologação junto aos órgãos reguladores. “§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva,

plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público”.

14. As mudanças na rescisão de contratos

Há alguns pontos alterados pela lei no que se refere à rescisão dos contratos de trabalho. Direitos obrigatórios do empregado r foram mantidos, tais como o recolhimento de verbas de INSS e FGTS, o pagamento de horas extras não remuneradas até a rescisão, o proporcional de férias e de 13º salário.

A principal alteração inclui a possibilidade da demissão consensual. Isto acontece quando o empregado e empresa desejam encerrar o contrato de trabalho. Antes, esta prática era proibida por lei. Agora está contemplada no Art. 484-A da CLT. Neste caso, o empregador deve pagar a metade do aviso prévio (se indenizado), a metade da multa indenizatória do FGTS e a integralidade das demais verbas rescisórias.

Para o empregado, é legalmente permitido sacar até 80% do valor do FGTS depositado pela empresa durante o tempo de duração de contrato. Ele também perde o direito ao seguro-desemprego.

O prazo para pagamento das verbas rescisórias foi alterado para 10 dias, independentemente da forma de rescisão.

A homologação da rescisão do contrato de trabalho junto ao sindicato da categoria não é mais obrigatória. Permanece obrigatória a necessidade de comunicar a rescisão do contrato junto aos órgãos competentes.

15. Fim da contribuição sindical obrigatória

Junto com a extinção parcial da homologação da rescisão junto ao sindicato, está também o fim da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical. Anualmente, em março, empregadores precisavam descontar o equivalente a um dia de salário de todos os trabalhadores.

Este ano esta medida não é mais necessária, como previsto no Art. 582: “Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos”.

Por fim, destaca-se também um dos primeiros pontos abordados pela alteração da CLT: o registro do empregado em CTPS. Para cada empregado não registrado, a multa passou para R\$ 3.000, com o mesmo valor sendo aplicado em casos de reincidência.

Para os profissionais do RH, é importante fazer uma análise detalhada das necessidades de cada área da empresa, das equipes e dos contratos de

trabalho. Há várias formas de resolver as demandas do negócio; da contratação de temporários à adoção de regimes diferenciados de jornada. Quem trabalha dentro dos termos da lei só precisa adaptar seu planejamento para uma nova rotina de contratações.

Conceito de Legislação Trabalhista

Entende-se por legislação trabalhista ao conjunto de leis e normas que tem como objetivo regulamentar as atividades trabalhistas seja em relação aos direitos do trabalhador como também em suas obrigações, valendo o mesmo para o empregador. A legislação trabalhista é um ramo novo do direito em comparação aos outros ramos, pois surgiu no século XX após muitos anos de protestos e reclamações de setores trabalhistas que reivindicavam por melhores condições de trabalho, estabilidade e segurança. A legislação trabalhista é extremamente importante e recomenda sempre aos trabalhadores conhecer bem seus direitos e obrigações antes de fazer qualquer tipo de reclamação.

A legislação trabalhista se diferencia em duas instâncias: no direito individual e no direito coletivo. Enquanto o primeiro representa os direitos particulares do empregador ou trabalhador, por exemplo, a quantidade de horas, o salário mínimo, as possíveis licenças, etc., o direito coletivo tem a ver com a figura do sindicato. O sindicato é uma organização social que surgiu para defender os direitos dos trabalhadores de um ramo ou de uma área de trabalho específica, e hoje é considerado um direito dos trabalhadores fazer parte de um destes sindicatos para poder ter seus direitos cumpridos. Junto à figura do sindicato também se estabelece o direito coletivo da greve e do protesto.

Conhecer a legislação trabalhista serve para o trabalhador poder reclamar de seus direitos em caso de não serem cumpridos. Neste sentido, se estabelecem alguns elementos muito importantes na hora de iniciar uma relação trabalhista: a necessidade de ser voluntária (isto é, que nenhuma das duas partes seja forçada a manter essa relação, como acontece, por exemplo, com as formas de trabalho ilegais ou de escravos), ser retribuível (que se refere a um determinado tipo de atividade, onde o trabalhador deve ser retribuído de alguma maneira com um pagamento), dependente (que estabelece uma relação firme entre ambas as partes, onde o trabalhador depende do empregador para receber um pagamento e o empregador depende do trabalhador para obter resultado).

As Leis Trabalhistas no Brasil e a CLT

As leis trabalhistas no Brasil, embora tenham origem anterior, nascem no governo de Getúlio Vargas. A partir do ano de 1930, Vargas uniu um grupo de juristas e legisladores para elaborar uma Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT.

As leis trabalhistas da Era Vargas, como também são chamadas, levaram 13 anos de desenvolvimento, e buscavam garantir uma série de seguranças e regulamentações na relação entre empregadores e empregados.

Há uma série de temas tratados na CLT, mas alguns se destacam, em função dos avanços que representaram para as condições de vida de classes trabalhadoras e para a sistematização do mercado de trabalho brasileiro:

Jornada de Trabalho

A Consolidação de Leis Trabalhistas no Brasil define que a jornada máxima de horas de trabalho diárias deve ser de até 8 horas. Uma semana de trabalho, no entanto, pode ter no máximo 44 horas de produtividade.

A regulação de jornadas de trabalho, além de definir o tempo máximo de produtividade que um empregado pode dedicar à empresa, tenta garantir que não haja abusos sobre a mão de obra, regulando a forma de controlar a entrada e a saída dos funcionários de maneira transparente.

As Leis Trabalhistas no Brasil e a CLT: Entenda

Direitos do Trabalhador

As leis trabalhistas no Brasil, embora tenham origem anterior, nascem no governo de Getúlio Vargas. A partir do ano de 1930, Vargas uniu um grupo de juristas e legisladores para elaborar uma Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT.

As leis trabalhistas da Era Vargas, como também são chamadas, levaram 13 anos de desenvolvimento, e buscavam garantir uma série de seguranças e regulamentações na relação entre empregadores e empregados.

Há uma série de temas tratados na CLT, mas alguns se destacam, em função dos avanços que representaram para as condições de vida de classes trabalhadoras e para a sistematização do mercado de trabalho brasileiro:

Jornada de Trabalho

A Consolidação de Leis Trabalhistas no Brasil define que a jornada máxima de horas de trabalho diárias deve ser de até 8 horas. Uma semana de trabalho, no entanto, pode ter no máximo 44 horas de produtividade.

A regulação de jornadas de trabalho, além de definir o tempo máximo de produtividade que um empregado pode dedicar à empresa, tenta garantir que não haja abusos sobre a mão de obra, regulando a forma de controlar a entrada e a saída dos funcionários de maneira transparente.

Horas extra

Caso o acordo de horas a serem trabalhadas tenha alguma sobrecarga, a CLT também regula o funcionamento das horas extras que empregados podem executar. Leis trabalhistas de regulamentação das horas extra são medidas de proteção à saúde dos trabalhadores, e uma remuneração mais justa pelo esforço realizado além do horário para o qual é pago.

Leis Trabalhistas para Gestantes

Muitas vezes, ao se pensar em Direitos do Trabalhador, é comum vir à tona a famosa “Licença Maternidade”. A licença maternidade é mais uma das garantias da CLT, voltada às trabalhadoras em período de gestação, e oferece à futura mãe de quatro a seis meses de afastamento remunerado após o nascimento da criança.

Mas a lei mais conhecida, não é a única: há diversos outros benefícios garantidos para a gravidez, como o período de estabilidade, no qual a mulher não pode ser demitida desde o princípio da gravidez até após 4 meses do parto realizado. Outros benefícios da mesma categoria garantem folga aos pais, ou a pais e mães adotivos, de forma a proteger a família e a empresa nestas circunstâncias de novas prioridades.

Férias Remuneradas

As Leis Trabalhistas brasileiras garantem, ao trabalhador, 30 dias de férias a cada 12 meses de exercício de sua contratação. As condições destas férias podem ser negociadas de diversas formas: se serão 30 dias subsequentes, se

um terço destes dias serão distribuídos através do ano seguinte, ou – até mesmo – se uma parcela dos dias será vendido do empregado para o empregador.

O que não pode ser mudado em nenhuma condição, é a obrigatoriedade da remuneração no período de férias, sem nenhum tipo de diminuição salarial.

Desde 1943, o CLT sofreu uma série de modificações – naturais, no Direito. As Leis Trabalhistas em 2015 representam melhor as novas relações de trabalho, e as principais mudanças dizem respeito às novas tecnologias, e sua utilização em trabalho.

Além disso, uma série de questões sociais estão sendo atualmente discutidas, como a extensão da licença paternidade e das licenças para todos os pais adotivos, simultaneamente. Fato indiscutível, é que a CLT é um dos maiores exemplos de um Direito preocupado com o trabalhador.

A carteira de trabalho assinada é a formalização de um vínculo empregatício entre empregador e empregado. Nela, são definidos termos de trabalho e as funções do trabalhador. Além disso, a carteira de trabalho assinada garante acesso uma série de benefícios previstos nas leis trabalhistas.

São benefícios como o vale transportes, o 13º salários, as férias remuneradas, o fundo de garantia por tempo de serviço e o repouso semanal. Estes são os direitos mais básicos de um trabalhador, e basta possuir um vínculo empregatício para acessá-los.

Além disso, é a carteira de trabalho que garante acesso a jornadas de trabalho não abusivas e remuneração adicional em ocasiões especiais. Também é necessário ter a carteira assinada para obter o seguro desemprego, por exemplo.

Tenho direito de receber o salário mesmo de férias?

Sim. Todo trabalhador em regime de emprego regular (determinado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT) possui este direito. Na prática, são garantidas férias remuneradas de trinta dias a cada doze meses trabalhados.

Além da remuneração regular, o trabalhador tem direito a – pelo menos – um terço adicional no salário, no mês de férias.

Quantas horas por dia devo trabalhar? 6 ou 8?

A jornada de trabalho depende daquilo que é estabelecido no contrato. Ela pode ser de oito horas, seis horas, quatro horas ou até menos – depende do que é acordado. A regra fixa nas leis trabalhistas determina apenas o limite máximo.

Não se pode trabalhar mais do que oito horas diárias, nem somar mais do que 44 horas de trabalho em uma semana. Além disso, o tempo mínimo entre o final de um turno de trabalho e o início de outro, deve ser de onze horas.

Algumas categorias possuem jornada de trabalho máxima definida. É o caso de bancários, que não podem trabalhar mais do que seis horas diárias.

Falta pode ser descontado do salário?

Depende da natureza da falta. Se tratar-se de uma falta justificada (com atestado ou por luto, por exemplo), ela não pode ser descontada do salário. Se, por outro lado, ela não for justificada, pode-se descontar aquele dia de trabalho do salário final.

Além disso, a situação pode gerar falta leve para advertências. Se repetir-se com frequência, pode transformar-se em uma falta grave que – eventualmente – pode servir de justificativa para uma demissão.

Se eu pedir demissão tenho direito ao seguro desemprego?

Via de regra, não. Ao pedir a demissão unilateral, o trabalhador abre mão de uma série de benefícios previdenciários. As únicas exceções são aquelas situações onde ocorre uma “justa causa atribuída à unidade empregadora”.

Nestes casos, interpreta-se que pedir demissão era a única saída viável para o trabalhador, e que a falha na relação era do empregador. Isso dá acesso aos benefícios previdenciários.

Registro retroativo de funcionário na CLT

O registro retroativo de um funcionário em regime de CLT pode ocorrer. Todos os encargos e custos fiscais anteriores devem ser regularizados, desde o momento do início da prestação daquele serviço.

O procedimento não gera nenhum tipo de problema legal, se realizado antes de alguma ação judicial. É necessário, no entanto, que o registro retroativo corresponda à absoluta verdade. Salários, datas e atribuições devem ser exatas.

Distância mínima para receber vale transporte

Não existe uma determinação legal para a distância mínima que valide o recebimento do vale transporte. Se o funcionário solicitar, deve receber o benefício sem maiores questionamentos.

No entanto, é necessário que ele comprove – caso questionado – que utiliza o vale para fins de transporte relacionados ao trabalho. Se receber o vale em dinheiro e utilizar para outra finalidade, é possível que precise indenizar o empregador.

Período de luto por parente

Existem dois graus de luto por parente nas leis trabalhistas brasileiras. O primeiro garante cinco dias consecutivos de luto. Ele é aplicado no caso de falecimento de cônjuge ou de parente em primeiro grau em linha reta. Isso significa pais e filhos (ou filhos do cônjuge).

O luto de dois dias é aplicado para o falecimento de parentes ou equivalentes em outros níveis em linha reta. Isso significa avós, bisavós, netos e bisnetos. Além disso, parentes ou equivalentes em segundo grau em linha colateral (o equivalente a irmãos).

Como registrar queixas trabalhistas

Existem basicamente duas formas de registrar queixas trabalhistas. A primeira é solicitar a assistência de um advogado, que ingressará com uma ação judicial.

A segunda é procurar diretamente a vara do trabalho de sua cidade e região, com os documentos pertinentes para sua reclamação. A vara do trabalho possui um setor de reclamação especializado no registro de queixas.

Demissão durante período de experiência

O período de experiência – de duração temporária de 90 dias – apresenta algumas condições especiais. Se o funcionário for demitido durante o período, antes de seu término, as regras são praticamente idênticas às leis trabalhistas comuns. Neste caso, depende da forma da demissão (com ou sem justa causa, de quem partiu, etc).

No entanto, ao final do período de experiência, empregador e empregado possuem a opção de romper o vínculo sem o pagamento de multas. Neste caso, interpreta-se que o período de experiência não foi benéfico.

Trabalho sem carteira assinada é irregular?

Sim. Qualquer vínculo empregatício deve ser mantido com carteira de trabalho assinada. É uma obrigação do empregador realizar tal regularização. As leis trabalhistas garantem que um trabalhador consiga judicialmente o direito de ter a carteira assinada, se o patrão recusar-se.

Como funcionam as 8 horas de trabalho

As oito horas de trabalho diárias são o limite previsto pelas leis trabalhistas brasileiras. Durante a jornada, é obrigatório que o trabalhador tenha um período de descanso para refeições e uso próprio.

Além disso, a CLT prevê que, entre o final de uma jornada de trabalho e o início da próxima, é obrigatório que haja, ao menos, onze horas de descanso para o trabalhador.

Trabalhar com carro próprio

Não há restrições legais para que alguém trabalhe com carro próprio. No entanto, obrigatório que a empresa arque com os custos de combustível. Além disso, muitas decisões judiciais demonstram que é necessário um auxílio para manutenção do veículo.

Isso quer dizer que – além de arcar com o valor da gasolina, deve-se arcar com parte da manutenção preventiva veicular. As regras são iguais para trabalhadores que utilizam a própria moto.

Cálculo de férias na rescisão do contrato de trabalho

O Cálculo de Rescisão do Contrato de Trabalho, de acordo com a CLT ¹, é sem dúvida o cálculo trabalhista mais complicado, pois há várias situações de desligamento do vínculo empregatício. Entretanto, o objetivo deste artigo é contemplar um dos tópicos deste delicado tema, ou seja, o pagamento relativo à cálculo de férias na rescisão contratual.

Ao encerrar-se o contrato de trabalho, o empregado que possuir direito adquirido correspondente ao período de férias, será beneficiado com a remuneração simples ou em dobro conforme a circunstância bem como as férias proporcionais.

De acordo com o Art. 147 da CLT, caso o empregado peça demissão ou seja demitido sem justa causa com menos de um ano de trabalho, terá direito à férias integrais.

O empregado não terá direito a férias proporcionais quando for demitido por justa causa, antes ou depois de completar um ano de serviço.

De acordo com o art. 46, parágrafo único da CLT, temos o que segue:

“Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto das férias” (férias proporcionais).

Já a súmula nº 261² do TST – Nova Redação pela Res. 121/2003 – DJ 19-11-2003, diz que:

“O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço, tem direito a férias proporcionais”

FÉRIAS PROPORCIONAIS INDENIZADAS

É sabido que para cada ano de empresa o empregado terá direito a 3 dias a mais no aviso prévio de acordo com a lei 12.506/11. Vale ressaltar que é aplicada esta lei apenas para benefício do empregado. Então se o funcionário tiver 6 anos de empresa ele terá direito, caso demitido sem justa causa, a 48 dias de aviso prévio, ou seja, 30 dias normais mais 18 dias de aviso indenizado (6 x 3 dias = 18 dias).

Estes 48 dias em questão servem para o cálculo de férias proporcionais indenizadas bem como para o cálculo de 13º indenizado.

FÉRIAS EM DOBRO

Antes de calcular as férias em dobro temos que entender em que situação elas deverão ser pagas. Para tanto, definiremos a seguir o que é período aquisitivo e período concessivo.

Período aquisitivo: o período aquisitivo de férias é o período de 12 (doze) meses a contar da data de admissão do empregado que, uma vez completados, gera o direito ao mesmo de gozar os 30 (trinta) dias de férias.

Período Concessivo: o período concessivo de férias é o prazo que a lei estabelece para que o empregador conceda as férias ao empregado. Este prazo equivale aos 12 (doze) meses subsequentes a contar da data do período aquisitivo completado.

A lei determina que as férias devam ser concedidas nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo, o entendimento jurisprudencial é que devam ser concedidas antes que vença o 2º período aquisitivo, ou seja, o término de gozo deve ser antes do vencimento dos 12 meses de concessão.

Demais situações que podem determinar pagamento em dobro

Além do fato da concessão das férias fora do prazo, há situações em que, uma vez comprovadas, poderão ensejar o pagamento em dobro da remuneração.

Dentre estas situações, podemos citar:

Conceder férias fracionadas em mais de 2 (dois) períodos e com dias inferiores a 10 (dez).

Determinar que o empregado usufrua apenas 20 (vinte) dias de férias convertendo 10 (dez) dias em abono pecuniário.

Efetuar o pagamento das férias somente no retorno do empregado ao trabalho.

EMPREGADO COM MENOS DE UM ANO DE TRABALHO.

Pedido de demissão

Empregado terá direito a receber férias proporcionais a 1/12 avos para cada mês trabalhado exceto tiver se tiver faltas superiores.

Dispensa sem justa causa

Empregado terá direito a todo o período integral de férias.

EMPREGADO COM MAIS DE UM ANO DE TRABALHO.

Pedido de demissão

Empregado terá direito a receber férias proporcionais a 1/12 avos para cada mês trabalhado exceto tiver se tiver faltas superiores bem como férias normais caso ainda não as tenha gozado

Dispensa sem justa causa

Além das férias proporcionais e normais (caso ainda não as tenha gozado) empregado terá direito a férias proporcionais indenizadas (depende de quantos anos de empresa tem o empregado).

Cálculo de férias na rescisão

FÉRIAS PROPORCIONAIS

Como dito anteriormente, as férias proporcionais são calculadas na base de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço cujas faltas sejam inferiores a 15 (quinze) dias. A proporcionalidade é calculada de acordo com o art. 1303 da CLT e tem-se o seguinte quadro de faltas não justificadas.

até 5 faltas – 30 dias corridos

de 6 a 14 faltas – 24 dias corridos

de 15 a 23 faltas – 18 dias corridos

de 24 a 32 faltas – 12 dias corridos

Vejamos alguns exemplos de como calcular as férias na rescisão:

1 – FÉRIAS PROPORCIONAIS COM FÉRIAS NORMAIS GOZADAS

Suponha que um empregado tenha sido admitido em 20-02-2013 e pedido demissão em 16-10-2017. Desligou-se 16-11-2017 cujo salário mensal bruto é de R\$1.350,00. Neste período teve 6 faltas não abonadas. Deste modo, para calcular o valor referente as férias proporcionais devemos considerar que são 9/12 de 24 dias.

$R\$1.350,00 : 30 = R\$45,00$ por dia

$R\$45,00 \times 24 = R\$1.080,00$

$R\$1.080 : 12 = R\$90,00$

$R\$90,00 \times 9 = R\$810,00$

O pagamento de 1/3 a mais, conforme preceitua o art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal⁴, é também sobre R\$810,00.

$1/3 \text{ de } R\$810 = R\$270,00$

Assim, nosso empregado em questão, irá receber na rescisão o equivalente à R\$1.080,00 (R\$810,00 + R\$270,00).

2 – FÉRIAS PROPORCIONAIS E NÃO GOZOU DAS FÉRIAS NO PERÍODO AQUISITIVO

Empregado foi admitido em 10-05-2015 e foi demitido sem justa causa em 15-11-2017. Desligou-se 17-12-2017 cujo salário mensal bruto é de R\$1.065,00. Neste período não teve faltas. Deste modo, para calcular o valor referente as férias proporcionais devemos considerar que são 7/12 de 30 dias, mais as férias não gozadas e 1/12 de férias indenizadas.

$R\$1.065,00 : 30 = R\$35,50$ por dia

$R\$35,50 \times 30 = R\$1.065,00$

$R\$1.065,00 : 12 = R\$88,75$

$R\$88,75 \times 7 = R\$621,25$

Base de cálculo para 1/3

Férias vencidas: R\$1.065,00

Férias proporcionais: R\$621,25

Férias proporcionais indenizadas: 1/12 do salário = R\$88,75

Total: R\$1.775,00

1/3 do total de férias: $R\$1.775,00 : 3 = R\$591,67$

Assim, nosso empregado em questão, irá receber na rescisão o equivalente à R\$2.366,67 (R\$1.775,00 + R\$591,67).

DESCONTO DO INSS SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS

As férias indenizadas, inclusive em dobro ou proporcionais, não estão sujeitas à incidência da Previdência Social (Lei nº 8.212/91, art. 28 parágrafo 9º, alínea d do Plano de Custeio da Previdência Social com Redação pela Lei nº 9.528, de 10-12-97)

Consolidação das Leis do Trabalho

As normas referentes à carteira de trabalho estão incluídas na CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é uma lei do Brasil referente ao direito do trabalho e ao direito processual do trabalho. Ela foi criada através do Decreto-Lei n.º 5 452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, entre 1937 e 1945, unificando toda legislação trabalhista e existente no Brasil. Alguns analistas afirmam que ela foi fortemente inspirada na Carta del Lavoro do governo fascista de Benito Mussolini na Itália, enquanto outros consideram isso como uma mistificação.

Estrutura

A CLT é composta por oito capítulos que abrangem e especificam direitos de grande parte dos grupos trabalhistas brasileiros. Nos seus 922 artigos são encontradas informações como: identificação profissional, duração (jornada) do trabalho, salário mínimo, férias anuais, segurança e medicina do trabalho, proteção ao trabalho da mulher e do menor, previdência social e regulamentações de sindicatos das classes trabalhadoras...

A CLT surgiu como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. O país passava por um momento de desenvolvimento, mudando a economia de agrária para industrial. Em janeiro de 1942 o então presidente Getúlio Vargas e o Ministro do Trabalho e Emprego Alexandre Marcondes Filho trocaram as primeiras ideias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho. A ideia primária foi de criar a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social". Seu objetivo principal é a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Foi assinada em pleno Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para a comemoração da assinatura da CLT.

Foram convidados, para fazer parte da empreitada, os juristas José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Marcenal de Lacerda e Arnaldo Lopes Süsskind. Na primeira reunião ficou definido que a comissão seria dividida em Trabalho e Previdência e que seriam criadas duas consolidações diferentes. As fontes materiais da CLT foram, em primeiro lugar, as conclusões do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, em São Paulo, para festejar o cinquentenário da Encíclica Rerum Novarum, organizado pelo professor Antônio Ferreira Cesarino Júnior e pelo advogado e professor Rui de Azevedo Sodré. A segunda fonte foram as convenções internacionais do trabalho. A terceira foi a própria Encíclica Rerum Novarum e, finalmente, os pareceres dos consultores jurídicos Oliveira Viana e Oscar Saraiva, aprovados pelo ministro do Trabalho.

Em novembro de 1943, foi apresentado o anteprojeto da CLT, publicado posteriormente no Diário Oficial para receber sugestões. Após estudar o projeto, Getúlio Vargas nomeou os coautores para examinar as sugestões e redigir o projeto final, finalmente assinado em 1º de maio de 1943, mas que não substituiu o publicado no DOU de 9 de agosto do mesmo ano.

Reformas subsequentes

Há constantes debates no intuito de promover uma reforma da CLT para flexibilizá-la. O conjunto de artigos já sofreu 497 modificações desde 1943, além das 67 disposições constitucionais de 1988 que se somaram à CLT.

Muitas reformas já foram propostas, como a Portaria n.º 20, de 13 de setembro de 2001, incluída na legislação no mesmo ano e que trouxe novos temas para o texto original. Nela, a Secretaria de Inspeção do Trabalho proíbe o menor de 18 anos de trabalhar em algumas funções (contidas no Anexo I), como afiação de ferramentas, construção civil, manuseio e aplicação de produtos químicos, entre outras atividades perigosas.

Tramitou no Congresso Nacional do Brasil, mais uma reforma, a Emenda Constitucional n.º 66/2012. Ela confere, ao empregado doméstico, maiores garantias trabalhistas, igualando seus direitos aos de outros trabalhadores. Todas essas melhorias visam a uma melhoria na Consolidação.

Em 11 de novembro de 2017, a CLT sofreu várias alterações em decorrência da reforma trabalhista feita naquele ano, durante o governo de Michel Temer. Dentre elas, foram adicionados temas como o trabalho intermitente, a prevalência do acordado sobre o legislado e a ampliação da terceirização.

Direito do trabalho no Brasil

Direito do trabalho, ou direito laboral, é o conjunto de normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores, e os direitos resultantes da condição jurídica dos trabalhadores. Direito do trabalho no Brasil se refere ao modo como o Estado brasileiro regula as relações de trabalho e as normas e conceitos importantes para o seu entendimento. As normas do direito do trabalho brasileiro estão regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), pela Constituição Federal e por várias leis esparsas (como a lei que define o trabalho do estagiário, dentre outras).

Natureza jurídica

O tema da classificação do direito do trabalho brasileiro não é ponto pacífico entre os doutrinadores. A corrente majoritária entende que ele faz parte do direito privado, uma vez que se trata da relação entre partes privadas: patrão e empregado. Porém, o direito do trabalho tem hoje várias regras cogentes (de caráter público) visando a garantir os direitos mínimos do trabalhador ante o empregador. Essas regras públicas existem em virtude da doutrina do intervencionismo básico do Estado que busca proteger o empregado, elo mais fraco da relação. Esse intervencionismo faz alguns defenderem uma natureza jurídica mista (ou seja, de direito parcialmente privado e parcialmente público) para este ramo do direito que mescla tanto de normas públicas quanto privadas. Outros vão mais longe e entendem que a livre manifestação das vontades foi substituída, no direito do trabalho, pela vontade do Estado e esse teria, portanto, caráter de direito público. Finalmente, há também uma corrente que liga o direito do trabalho ao direito social, enfatizando a coletivização do direito. De qualquer modo, a tese de que este ramo do direito seria parte do direito privado permanece sendo a que prevalece no direito brasileiro.

Fontes jurídicas são fatores que dão origem às normas e princípios norteadores de um ramo do direito. Uma primeira divisão que pode ser feita é entre as fontes materiais e as fontes formais do direito do trabalho. As fontes materiais geralmente são tidas como os fatores pré-jurídicos (sociais, ideológicos, políticos...) que influenciam a elaboração da norma; aqui tem relevo especial a pressão dos trabalhadores em busca de melhores condições de emprego. As fontes formais, por sua vez, têm caráter eminentemente jurídico, temos, por exemplo: a Constituição, leis e súmulas vinculantes do STF.

Essas fontes formais possuem a seguinte hierarquia:

- a) Constituição;
- b) leis;
- c) decretos;
- d) sentença normativa e arbitragem de dissídios coletivos;
- e) convenção coletiva;
- f) acordo coletivo;
- g) costume.

As fontes formais são classificadas de pelo menos duas formas. Em primeiro lugar temos a divisão das fontes formais entre fontes heterônomas e fontes autônomas. As fontes formais heterônomas são impostas por terceiros, geralmente o Estado. Já fontes formais autônomas vêm das decisões dos próprios implicados na relação jurídica que então se estabelece. Esse é o caso, por exemplo, de um acordo coletivo entre empregadores e sindicatos. Também há a separação entre fontes nacionais e fontes internacionais, desse modo um tratado internacional ou uma convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são fontes formais internacionais, enquanto uma medida provisória seria uma fonte formal nacional.

Na prática, a tarefa de catalogar as fontes do direito em cada um dos campos acima não é simples, há vários exemplos de figuras jurídicas de classificação controversa.

O direito do trabalho brasileiro se vale de alguns princípios básicos que norteiam a confecção, interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Entre eles está o princípio da proteção, que se divide em três: sub princípio do in dubio pro operario; sub princípio da aplicação da norma mais favorável; e sub princípio da condição mais benéfica. Também temos como princípios importantes: o princípio da irrenunciabilidade de direitos; o princípio continuidade da relação de emprego; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva; o princípio da primazia da realidade; e o princípio da intangibilidade salarial.

A maior parte dos princípios do direito do trabalho brasileiro visam a dar suporte ao empregado.

O trabalhador é o elo mais fraco de relação trabalhista, (costuma-se dizer que ele é hipossuficiente). O empregado recebe, portanto, proteção jurídica especial por parte do Estado. Essa proteção se assenta na idéia de justiça distributiva, que atenta para a produção de uma igualdade material (e não somente formal) entre as partes. Esse princípio se divide em três sub princípios, que veremos a seguir:

Princípio in dubio pro operario ou in dubio pro misero: estabelece que, quando há dúvidas acerca de como determinada norma deve ser entendida, deve prevalecer a interpretação legal mais favorável ao empregado. Deve-se observar que este princípio regula o direito material, não o direito processual. Exemplificando: num processo trabalhista esse princípio não se aplica quando surgem dúvidas acerca da consistência das provas, mas, de fato, se aplica se surgirem dúvidas na interpretação adequada de uma lei laboral.

Princípio da aplicação da norma mais favorável: aqui se indica que, entre as múltiplas normas existentes no ordenamento jurídico, aquela mais favorável ao trabalhador é a que deve ser usada. No contexto do direito do trabalho, essa

forma de escolher a norma a ser aplicada se sobrepõe aos critérios tradicionalmente usados para resolver a colisão de normas no direito brasileiro, (como a escolha da lei de maior hierarquia).

Princípio da condição mais benéfica: as condições mais favoráveis que já constaram no contrato de trabalho e no regulamento da empresa durante o tempo de serviço do empregado são sempre as que de fato valem. Desse modo, quando surge uma nova regra menos favorável, ela não se aplica aos que já trabalharam sob as diretrizes anteriores, (mas pode regular o trabalho de contratados futuros). Se a mudança resultar em qualquer prejuízo para o trabalhador esta será inválida, mesmo que o empregado tenha concordado com ela.

Princípio da irrenunciabilidade de direitos: os direitos garantidos pelo estado ao trabalhador na CLT são irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis. Não há contrato ou acordo que possa tornar esses direitos inefetivos. Essa medida visa a evitar que o poder econômico dos empregadores possa pressionar ou até coagir o trabalhador a abdicar de seus direitos.

Princípio da continuidade da relação de emprego: o pressuposto numa relação de emprego (que é o tipo mais comum de relação de trabalho) é que ela terá continuidade ao longo do tempo. Em regra, portanto, os contratos são pactuados por prazo indeterminado. Só são permitidos contratos temporários em situações excepcionais, todas elas previstas em lei.

Princípio da primazia da realidade: em direito do trabalho, os fatos concretos do dia a dia laboral prevalecem sobre o conteúdo de documentos para estabelecer os efeitos jurídicos da relação trabalhista. A verdade dos fatos, verdade real, prevalece sobre a verdade formal. Obviamente que nesse caso é necessário que se faça prova de tais fatos, para desconstituir o valor probandi dos documentos.

Princípio da inalterabilidade contratual lesiva: contratos não podem ser modificados de nenhuma forma que prejudique o trabalhador. Mesmo que o trabalhador esteja consentindo com as alterações, elas serão inválidas (CLT, art. 468).

Princípio da intangibilidade salarial: há uma série de dispositivos legais que buscam proteger o salário do empregado ante possíveis interesses do empregador, dos credores do empregado e dos credores do empregador. Decorrente desse princípio temos o princípio da irredutibilidade salarial, estabelecido atualmente na própria CF/1988 (art. 7.o, VI). Essa irredutibilidade não é absoluta: a Constituição permite a redução temporária de salários mediante acordo ou convenção coletiva.

Princípio da substituição automática das cláusulas nulas: As cláusulas contratuais que não observam o estatuto social legal de direitos dos trabalhador são automaticamente substituídas pelas condições de trabalho mínimas estabelecidas pela norma estatal. Assim, as cláusulas contratuais nulas dão espaço as cláusulas legais, naquilo que forem prejudiciais ao empregado.

Relação de trabalho e relação de emprego

Nesse contexto, trabalho é gênero enquanto emprego é espécie. Todo emprego é trabalho, mas nem todo vínculo jurídico de trabalho é um emprego. As relações de trabalho podem se dar de muitas formas.

Há a relação de trabalho autônomo, onde é o próprio trabalhador que assume os riscos do empreendimento: ainda que preste serviços para outrem, o sujeito dessa relação está, na verdade, trabalhando para o próprio empreendimento.

Há também a relação de trabalho avulso, que é um tipo especial de trabalho autônomo disciplinado pela Lei 8.630/1993 e que caracteriza em especial o trabalho dos estivadores e outras atividades portuárias.

Temos ainda a relação de trabalho eventual, que se caracteriza por ser realizada sem pessoalidade e profissionalidade, no que popularmente é chamado de “bico”. Outra relação de trabalho que não é de emprego é a relação de trabalho institucional, que é própria dos funcionários públicos estatutários.

O estágio e o trabalho voluntário são também relações de trabalho que não são consideradas empregos.

Finalmente temos a relação de trabalho subordinado, que é justamente a relação de emprego. Entre todas as modalidades de trabalho esta é a mais comum e importante. Ela tem características específicas definidas pela legislação e pela doutrina.

Características da relação de emprego

Os pontos que diferenciam a relação jurídica de emprego de outras forma de trabalho podem ser resumidas em: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Sendo a subordinação jurídica o requisito central da relação. Vejamos o que cada um desses termos representa:

Trabalho por pessoa física: indica que o empregado não pode ser uma empresa ou outra pessoa jurídica.

Pessoalidade: a prestação do serviço é incumbência de uma pessoa específica, cuja substituição é relevante.

Não-eventualidade: o serviço é prestado de forma contínua, reiterada, permanente ou constante, e não se esgota com a própria execução.

Onerosidade: a prestação de serviço não é gratuita, e é contraprestada em dinheiro ou outras formas de pagamento.

Subordinação jurídica: o empregado não controla a forma da prestação de serviço, que se insere na estrutura da atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

Alteridade: o serviço é prestado para outrem, que, este sim, assume os riscos do empreendimento.

Ressalte-se que a exclusividade não é elemento da relação de emprego. Deste modo, o fato de o trabalhador prestar serviços para mais de um tomador não impede a existência de vínculo empregatício com um ou ambos os tomadores.

Ampliação da competência da justiça do trabalho

A Emenda Constitucional 45 de 2004 trouxe uma modificação importante para a justiça do trabalho, que tornou-se agora competente para processar e julgar as ações oriundas das relações de trabalho (art. 114, I, da CF/1988). Anteriormente, talvez fosse mais correto dizer que a justiça do trabalho seria a “justiça do emprego”, pois era somente das relações de emprego que esta tratava. Agora, a Justiça Trabalhista brasileira passa a ter competência sobre as relações de trabalho em sentido amplo. Com a Emenda de 2004, ela passa a ter jurisdição sobre qualquer relação de trabalho, mesmo que esta não envolva subordinação jurídica. Assim, trabalhadores como pedreiros, pintores, técnicos de informática, e outros que sejam autônomos irão buscar seus direitos na Justiça do Trabalho.

Reforma trabalhista no Brasil em 2017

O presidente Michel Temer (centro) junto a ministros e parlamentares no evento em que foi sancionada a reforma trabalhista, em 13 de julho de 2017.

A Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei Nº 13.467 de 2017. Segundo o governo, o objetivo da reforma foi combater o desemprego e a crise econômica no país.

O projeto de lei foi proposto pelo Presidente da República Michel Temer e começou a tramitar na Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016. Desde então, em sua tramitação, o projeto vinha passando por sucessivas discussões e também aglutinando emendas, como por exemplo, a proposta do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que foi incluída pelo relator Rogério Marinho, do PSDB.

O projeto foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017 por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho por 50 a 26 votos. Foi sancionado pelo Presidente da República no dia 13 de julho sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano (120 dias após sua publicação no diário oficial).

A reforma foi criticada pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, entre outros. Foi defendida por economistas e empresários, bem como pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho.

Antecedentes

Os empregos com carteira assinada diminuíram muito devido à crise econômica.

Desde 2007, os empregos com carteira assinada aumentaram continuamente, até o desemprego atingir 4,8% em 2014, o menor valor medido historicamente pelo IBGE. Porém, a partir de 2015, a tendência se inverteu, devido à crise econômica iniciada em 2014. Esta, considerada a pior recessão da história do país, causou recuo no Produto Interno Bruto (PIB) por dois anos consecutivos (2015 e 2016). Assim, no fim de 2016, 45% da força de trabalho ativa estava em empregos informais (sem carteira assinada), segundo dados do IPEA. E em março de 2017, o desemprego atingiu seu auge desde o início da crise: 13,7%, o que representava mais de 14,2 milhões de brasileiros desempregados. Também, dos 3,5 milhões de postos de trabalho fechados nos últimos 3 anos, 96% destes correspondiam a postos de carteira assinada.

O Governo Dilma Rousseff já cogitava uma reforma trabalhista, que previa a livre negociação de questões trabalhistas entre empregadores e empregados. No entanto, desistiu dela após pressões de centrais sindicais contrárias à proposta. Após a votação sobre o afastamento da ex-presidente Dilma Rousseff, Michel Temer assumiu interinamente a presidência da

República. Nesse momento, já havia declarações a respeito de uma reforma trabalhista que seria encaminhada ao Congresso Nacional. O ministro do trabalho Ronaldo Nogueira argumentou que a reforma tinha como objetivo transformar a Consolidação das Leis do Trabalho em uma legislação "simplificada e clara", a qual prestigiaria a negociação coletiva para tratar de temas como salário e tamanho da jornada dos trabalhadores. Após a efetivação de sua posse, o presidente fez discurso defendendo uma reforma trabalhista, a qual, segundo ele, seria necessário modernizar para garantir os empregos atuais e para que houvesse geração de novos empregos.

A reforma foi antecedida pela Lei da Terceirização, sancionada em 31 de março de 2017. Até então não havia legislação específica sobre essa prática.

A reforma foi inspirada nas reformas laborais ocorridas na Espanha em 2012 durante o governo de Mariano Rajoy.

Na Câmara dos Deputados, o projeto enviado pelo governo tramitou sob o nome Projeto de Lei 6787/2016 a partir de 23 de dezembro de 2016.[2][19] O relator foi o deputado Rogério Simonetti Marinho, do PSDB.[3] O projeto passou por uma comissão especial na qual foi aprovado por 27 votos a 10. A votação ocorreu sem confrontos, no entanto, foi registrado dois protestos, especialmente vindos de servidores públicos do Poder Legislativo contrários à reforma, além de 3.000 indígenas que tentaram ingressar na sede do Legislativo sem autorização, para manifestarem-se contra a paralisação na demarcação de terras indígenas e propostas de alterações legislativas sobre esse tema. No plenário da Câmara, foi aprovada por 296 votos a favor e 177 votos contrários. Apenas um destaque foi aprovado, em relação à penhora online, no qual deverá se limitar ao valor da dívida que a empresa tem com o empregado. Durante a sessão, parlamentares da oposição, contrários a reforma, chegaram a protestar com cartazes e palavras de ordem em diversos momentos.

No Senado Federal, a matéria passou pelas comissões de Assuntos Econômicos, de Assuntos Sociais e de Constituição e Justiça. Na Comissão de Assuntos Sociais, foi rejeitada a reforma. No plenário, a reforma foi aprovada por 50 votos favoráveis a 26 contrários. Durante a sessão, senadoras contrárias a reforma ocuparam a mesa do plenário. O presidente do Senado Eunício Oliveira tentou dar início a votação, mas foi impedido e com isso, suspendeu os trabalhos e mandou desligar as luzes e os microfones. Depois de mais de seis horas, o presidente do Senado retomou a cadeira do Senado, dando continuidade a votação.

Principais mudanças da reforma

A lei Nº 13.467/2017 alterou mais de 100 pontos da CLT. A tabela a seguir resume algumas das mudanças:

	Regra antiga	Regra atual
Contribuição sindical	A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.	A contribuição sindical será opcional.
Banco de horas	O excesso de horas em um dia de trabalho pode ser compensado em outro dia, desde que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas. Há também um limite de 10 horas diárias.	O banco de horas pode ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.[31]
Demissão	Quando o trabalhador pede demissão ou é demitido por justa causa, ele não tem direito à multa de 40% sobre o saldo do FGTS nem à retirada do fundo. Em relação ao aviso prévio, a empresa pode avisar o trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar.	O contrato de trabalho poderá ser extinto de comum acordo, com pagamento de metade do aviso prévio, se indenizado, e metade da multa de 40% sobre o saldo do FGTS. O empregado poderá ainda movimentar até 80% do valor depositado pela empresa na conta do FGTS, mas não terá direito ao seguro-desemprego. (Art. 484-A CLT)
Descanso	O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma	O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o

	hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.	empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, a indenização será de 50% do valor da hora normal de trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido.
Férias	As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias.	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. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
Gravidez	Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres. Não há limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.	É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes de baixa ou média insalubridade, exceto se apresentarem atestado médico que recomende o afastamento. Mulheres demitidas têm até 30 dias para informar a empresa sobre a gravidez.
Home office	A legislação não contempla essa modalidade de trabalho.	Tudo o que o trabalhador usar em casa será formalizado com o empregador via contrato, como equipamentos e gastos com energia e internet, e o controle do trabalho será feito por tarefa.
Jornada de trabalho	A jornada é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por	Jornada diária poderá ser de 12 horas com 36 horas de descanso, respeitando o limite de 44 horas semanais (ou 48 horas, com as horas extras) e 220 horas

	dia.	mensais.
Multa	A empresa está sujeita a multa de um salário mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.	A multa para empregador que mantém empregado não registrado é de R\$ 3 mil por empregado, que cai para R\$ 800 para microempresas ou empresa de pequeno porte.
Negociação	Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.	Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores. Poderá ser negociado: jornada de trabalho, participação nos lucros, banco de horas, troca do dia do feriado, intervalo intrajornada, entre outros. Mas não poderá ser negociado: Direito a seguro desemprego, Salário Mínimo, 13º salário, Férias anuais, Licença maternidade/paternidade, entre outros.
Plano de cargos e salários	O plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.	O plano de carreira poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores sem necessidade de homologação nem registro em contrato, podendo ser mudado constantemente.
Remuneração	A remuneração por produtividade não pode ser inferior à diária correspondente ao piso da categoria ou salário mínimo. Comissões, gratificações,	O pagamento do piso ou salário mínimo não será obrigatório na remuneração por produção. Além disso, trabalhadores e empresas poderão negociar todas as formas de remuneração, que não precisam fazer parte do salário.

	percentagens, gorjetas e prêmios integram os salários.	
Representação	A Constituição assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, mas não há regulamentação sobre isso. Esse delegado sindical tem todos os direitos de um trabalhador comum e estabilidade de dois anos.	Os trabalhadores poderão escolher 3 funcionários que os representarão em empresas com no mínimo 200 funcionários na negociação com os patrões. Os representantes não precisam ser sindicalizados. Os sindicatos continuarão atuando apenas nos acordos e nas convenções coletivas.
Homologação da rescisão	O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do 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 Previdência Social.	A homologação da rescisão pode ser feita na empresa no qual o empregado trabalhou, não sendo obrigatória a assistência do sindicato.
Tempo na empresa	A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.	Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.
Terceirização	O projeto de lei que permite a terceirização para atividades-fim foi	Haverá uma quarentena de 18 meses que impede que a empresa demita o trabalhador

	sancionado anteriormente.	efetivo para recontratá-lo como terceirizado. O texto prevê ainda que o terceirizado deverá ter as mesmas condições de trabalho dos efetivos, como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.
Trabalho intermitente	A legislação atual não contempla essa modalidade de trabalho.	O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária. Ele terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor do salário mínimo por hora ou à remuneração dos demais empregados que exerçam a mesma função. O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes.
Trabalho parcial	A CLT prevê jornada máxima de 25 horas por semana, sendo proibidas as horas extras. O trabalhador tem direito a férias proporcionais de no máximo 18 dias e não pode vender dias de férias.	A duração pode ser de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou de 26 horas semanais ou menos, com até 6 horas extras, pagas com acréscimo de 50%. Um terço do período de férias pode ser pago em dinheiro.
Transporte	O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do	O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de

	trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho	trabalho.
Custas honorários e	Não havia qualquer previsão no sentido de pagamento de custas para quem perdesse ação na justiça.	O beneficiário da justiça gratuita, se perder a ação, terá que arcar com as custas do processo, incluindo perícia, além dos honorários advocatícios da parte contrária.
Indenização pelo dano extrapatrimonial	Não havia qualquer previsão de limitação de dano extrapatrimonial	O dano extrapatrimonial é definido pela lei quando ofender a esfera moral ou existencial da pessoa, incluindo sua honra, imagem, intimidade, liberdade de ação, autoestima, sexualidade, saúde, lazer e integridade. Há critérios que devem ser levados em conta pelo juiz ao fixar a indenização e ela é medida pelo salário do trabalhador. São criadas quatro categorias de ofensas: de natureza leve (até três vezes o último salário do ofendido), média (até cinco vezes o último salário), grave (até vinte vezes o último salário) e gravíssima (até cinquenta vezes o último salário).

Modificações trazidas pela MP 808

Aviso: as seguintes modificações perderam a validade.

No dia 14 de novembro de 2017, Michel Temer editou uma medida provisória, a medida provisória 808, na qual altera a reforma trabalhista em vigor. As modificações incluem o afastamento do trabalho da gestante de locais com

qualquer grau de insalubridade, excluído o pagamento do adicional de insalubridade e em casos de insalubridade de grau médio e mínimo, no qual poderá retornar apenas se voluntariamente apresentar atestado médico, autorizando-a, mas em caso de insalubridade em grau máximo, fica impedida de exercer atividades no local. Na questão da jornada 12 por 36, poderá ser estabelecida a jornada apenas se estiver convencionado em acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo que apenas os profissionais de saúde podem fazer também por acordo individual escrito. Também estabelece uma quarentena de 18 meses para a migração de um contrato por prazo indeterminado para o contrato de trabalho intermitente.

Em relação aos danos morais, os valores de indenização serão calculados com base no limite dos benefícios da Previdência Social, deixando de serem calculados pelo último salário contratual do ofendido. Também podem originar pedidos de indenização ofensas à etnia, idade, nacionalidade, orientação sexual e gênero. Outra modificação prevista na medida provisória é que o profissional autônomo poderá prestar serviços para diversos contratantes e poderá recusar a realização de atividades demandadas pelo contratante. Poderão ser contratados como autônomos o motorista, corretor de imóvel, representante comercial, além de outras categorias com regulação específica. A MP regulamenta ainda a gorjeta - valores devem ser definidos por acordo coletivo e anotados em notas fiscais, comissão de funcionários devem ser estabelecidas para acompanhar a distribuição do dinheiro, e esta deve ser anotada na carteira de trabalho como um prêmio separado da remuneração fixa.

Um dos pontos controversos da reforma é que o empregado intermitente poderá pagar a diferença entre a contribuição incidente sobre o salário recebido e o mínimo exigido pela Previdência Social. Caso não haja o pagamento, poderá perder o acesso à aposentadoria e a outros benefícios fornecidos pela Previdência Social. Houve diversas reações a esta medida, considerada prejudicial pra quem ganha menos que um salário mínimo mensal. Dentre as mudanças propostas pelos parlamentares, algumas delas tratam da questão da aposentadoria dos trabalhadores intermitentes.

A medida provisória foi editada em meio a um conflito entre o presidente da Câmara e o Senado sobre a forma que o governo deveria remeter as modificações da reforma trabalhista. Rodrigo Maia, presidente da Câmara dos Deputados argumentava que alterações deveriam ser remetidas ao Congresso através de um projeto de lei e não através de medida provisória. O Senado, no entanto, defendia que o projeto fosse por medida provisória, sob o argumento de que esse havia sido o acordo feito com os senadores para viabilizar a aprovação da reforma trabalhista.

Os parlamentares propuseram 967 emendas à medida provisória. As modificações incluem a volta do imposto sindical, a obrigatoriedade do sindicato assistir a rescisão do contrato de trabalho em demissões coletivas, além da revogação da reforma trabalhista ou que ela seja votada em um referendo, todas propostas pela oposição.

Manifestações Contrárias

A reforma trabalhista foi criticada por centrais sindicais, dentre elas a Central Única dos Trabalhadores e a Força Sindical.

O Ministério Público do Trabalho manifestou-se contrário a reforma trabalhista, alegando que violaria a constituição brasileira e convenções internacionais assinados pelo Brasil e que seria um "grave retrocesso social". A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, em um evento organizado para discutir sobre a reforma trabalhista, recomendou que seus membros declarem inconstitucional pontos da reforma, tais como tarificação do dano moral e terceirização irrestrita.

A Organização Internacional do Trabalho, órgão vinculado à Organização das Nações Unidas, após pedido de centrais sindicais brasileiras, publicou uma nota alegando que a reforma trabalhista pode violar convenções internacionais nos quais o Brasil é signatário, criticando o ponto da reforma no qual acordos coletivos e individuais prevaleçam sobre a legislação, argumentando que só deve ser incentivado quando haja "condições de trabalho mais favoráveis do que as previstas na lei". Também foi citado na nota que as mudanças promovidas pela reforma deveriam ser precedidas de consultas com organizações que representam os trabalhadores, o que, segundo os sindicatos, não ocorreu. A organização chegou a alegar que a reforma violaria convenções internacionais ao colocar o Brasil na lista dos 24 casos que entende como as principais violações de suas convenções trabalhistas no mundo. Posteriormente, no entanto, declarou que a reforma trabalhista é compatível com a Convenção 98, que trata do direito à negociação coletiva e requereu detalhamento e análise da aplicação da reforma no tocante à negociação coletiva.

Favoráveis

A reforma trabalhista é defendida pelo Governo Michel Temer como uma forma de regularizar as contas públicas, estimular a economia e criar empregos. Para empresários, a reforma cria um ambiente competitivo, com a diminuição de encargos trabalhistas, além de dar segurança jurídica ao empregador. Economistas alegam que, com a reforma, as empresas poderão

empregar seus recursos de forma mais otimizada, além de aumentar o número de vagas formais. Outro argumento é que a possibilidade de negociar a redução da jornada de trabalho com diminuição de salário pode ajudar a manter postos de trabalho em momentos de crise.

Pessoas ligadas à Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil argumentam que a reforma moderniza as relações de trabalho no Brasil e que é uma ferramenta para o crescimento sustentável da economia do país. O presidente do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra Martins Filho apoia a reforma trabalhista, alegando que há, segundo ele, uma necessidade de flexibilização das leis trabalhistas para garantir empregos, quebrar a "rigidez da legislação" e dar segurança jurídica às empresas em um ambiente de novas tecnologias. Aponta que o cerne da reforma foi o prestígio à negociação coletiva, que o salário como parâmetro de indenização diminuiu a grande margem de discricionariedade do juiz, que ocorrerá simplificação do processo e racionalização da prestação jurisdicional, que o fim do imposto sindical obrigatório promoverá um sindicalismo muito mais realista e que é necessário reduzir direitos para garantir empregos, a exemplo do que ocorreu na Espanha. Além disso, argumenta que a reforma trabalhista foi uma reação ao ativismo judicial que, segundo ele, ocorre na Justiça do Trabalho.

O Movimento Brasil Livre convocou manifestação, sendo uma das pautas a defesa da reforma trabalhista.

Questionamentos no STF

Há diversas ações no Supremo Tribunal Federal questionando a constitucionalidade de alguns pontos da reforma trabalhista. Um dos pedidos foi promovido pela Procuradoria-Geral da República, questionando o pagamento de custas judiciais e honorários de sucumbência. Sindicatos também ingressaram com ação questionando a constitucionalidade do trabalho intermitente e do fim da contribuição sindical. Neste tocante, no dia 29 de junho de 2018, o tribunal entendeu ser constitucional o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

Consolidação das Leis do Trabalho - CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a lei trabalhista do Brasil. Nela estão incluídas as normas que regulam as relações de trabalho entre o empregador e os empregados.

Na CLT estão definidos os direitos e deveres, tanto do empregador quanto do empregado. As normas se referem às relações de trabalho e também às regras dos processos trabalhistas na Justiça.

As normas da CLT são válidas para as relações individuais de trabalho e para as relações coletivas. Da mesma forma, protegem tanto o trabalhador urbano quanto o rural.

A CLT existe desde o ano de 1943. Foi aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452/43, durante o governo do presidente Getúlio Vargas.

O surgimento da CLT é um pouco diferente de outras leis, já que ela não passou por um processo legislativo comum. Na época foram reunidas as legislações que já existiam sobre o Direito do Trabalho. Foi por esse motivo que a lei recebeu o nome de Consolidação.

Com o passar do tempo e, de acordo com as necessidades e as mudanças das relações de trabalho, as regras foram sendo atualizadas e outras foram incluídas para aumentar a proteção das relações de trabalho e os direitos dos trabalhadores.

Alguns dos principais assuntos que são regulamentados na CLT são:

assinatura da carteira de trabalho,

demissão por justa causa;

regras sobre assinatura, prazos, mudança e extinção dos contratos de trabalho,

jornada de trabalho máxima de 8 horas por dia,

horas extras, que podem ser 2 por dia,

conceito de trabalho diurno e noturno,

aviso prévio,

garantia de direito a fazer greve,

estabilidade no trabalho,

pagamento de adicionais como insalubridade e periculosidade,

garantia de ter férias, descanso semanal e intervalos,

pagamento do valor terço de férias, antes do início do período,

proteção do trabalho da mulher e licença maternidade,
convenções coletivas de trabalho,
direitos dos trabalhadores domésticos.

Além destes direitos que são relativos às garantias do trabalhador, na CLT também são definidas regras sobre:

organização dos sindicatos,
funcionamento da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Proteção do trabalhador

Um dos objetivos da CLT é proteger o trabalhador, com base no princípio da proteção. Esse princípio serve para diminuir a relação de desigualdade de poder que existe entre o trabalhador e o seu empregador.

Principalmente em referência à relação de subordinação que existe e pela dependência econômica do vínculo trabalhista.

Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista de 2017 fez algumas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho. Veja algumas das mais importantes:

Uma das principais diferenças é que passou a existir uma regra conhecida como "acordado sobre o legislado". Isso significa que o empregador e o empregado podem fazer acordos conforme suas necessidades, em relação à jornada de trabalho, intervalos e remuneração, por exemplo. Pela nova regra o acordo prevalece sobre o que é previsto na CLT.

A jornada de trabalho permitida foi aumentada de 8 horas diárias para até 12 horas, desde que depois seja concedido descanso de 36 horas. O horário de intervalo para almoço também pode ser diminuído. Antes da Reforma o horário era de 1 a 2 horas, atualmente pode ser de 30 minutos.

Outra alteração é que o tempo de deslocamento do trabalhador entre sua casa e o local de trabalho era computado como jornada de trabalho. Depois da Reforma essa regra deixou de existir.

Agora as férias podem ser usufruídas em até três períodos, sendo um deles de no mínimo 14 dias e os demais de no mínimo 5 dias cada.

A Consolidação das Leis do Trabalho, popularmente chamada de CLT, regulamenta as relações trabalhistas, tanto do trabalho urbano quanto do rural, de relações individuais ou coletivas. Ela foi decretada no Estado Novo, governo

ditatorial de Getúlio Vargas, em 1º de maio de 1943. Essa legislação visa a proteger o trabalhador, a regular as relações de trabalho e criar o direito processual do trabalho.

Sua importância está na maneira com que se propôs a coibir relações abusivas de trabalho, que antes eram comuns: não havia leis que regulassem horários, condições de trabalho nem de benefícios. Ou seja, ela foi uma conquista dos trabalhadores, pois garantiu condições mínimas de trabalho. Se hoje ainda existem situações de trabalhos análogos à escravidão, antes da CLT a maioria dos serviços era prestada em condições tão horríveis quanto.

Houve a necessidade de consolidar as leis relativas a atividades trabalhistas porque, antes da CLT, a legislação regulava apenas algumas categorias profissionais específicas ou diziam respeito a determinadas questões do direito processual do trabalho. Além disso, por não ser completamente regulado, um processo trabalhista demorava muito para ser julgado. A CLT, por outro lado, criou o que se chama de “celeridade processual”, que é a aceleração desse rito.

A Consolidação das Leis de Trabalho impõe regras, determina os direitos e deveres do empregado e do empregador e define conceitos importantes para a interpretação das relações de trabalho. Por exemplo, considera empregado toda pessoa que preste serviços regularmente a uma pessoa ou empresa e receba salário. Além disso, deve haver uma dependência na relação do empregador e do empregado. A legislação também prevê a igualdade de salários para pessoas que prestam os mesmos serviços, independente de gênero (ou sexo).

Carteira de trabalho

Já a Carteira de Trabalho e a Previdência Social se tornaram obrigatórias a qualquer pessoa empregada – considerando “emprego” qualquer prestação de serviço regular a uma empresa ou indivíduo. Nela, devem ser registradas todas as informações da vida profissional daquela pessoa, pois são essas informações que permitirão ela ter acesso aos direitos previstos pela CLT, como seguro-desemprego, FGTS e benefícios previdenciários, entre outros.

O empregador pode reter a Carteira de Trabalho do funcionário para registrá-lo por no máximo 48 horas, contando a partir do primeiro dia de trabalho. Ela deve ser devolvida com os dados do empregador, valor do salário definido na contratação, data de admissão e cargo ocupado.

Salário mínimo

Como o próprio nome já diz, o salário mínimo é a remuneração mais básica que uma pessoa pode receber, de acordo com a CLT. Ele deve:

Ser pago diretamente pelo empregador a todos os funcionários – sem distinção de gênero;

Ser pago por dia normal de serviço prestado;

Ser flexível – e sujeito a mudanças pelo Ministério da Fazenda;

Ser capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Logo, o salário mínimo deve ser calculado por uma fórmula que leva em conta o valor das despesas diárias de uma pessoa adulta mensalmente. Por isso, deve considerar: alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. É expressamente proibido pela CLT que qualquer contrato ou convenção preveja um salário inferior ao salário mínimo estabelecido no país ou na região.

Direito à greve

Por conta da Lei nº 7.783, os trabalhadores conquistaram o direito a fazer greve. Eles mesmos podem decidir sobre a oportunidade de exercer esse direito e sobre o que estarão defendendo a partir da ação de greve – se é contra a perda de direitos, ajustes salariais ou condições de trabalho, por exemplo.

Para que seu direito à greve seja exercido corretamente, os empregados devem avisar seus empregadores sobre a iminência de greve com, no mínimo, 48 horas de antecedência. A lei ainda prevê que o sindicato da categoria será o responsável por coletar os motivos da greve, documentar e levar aos empregadores do setor todas as reivindicações.

O regime de trabalho é o tempo em que o trabalhador deve prestar o serviço pelo qual foi contratado ou estar à disposição de seu empregador. A jornada prevista pela CLT é de, no máximo, 8 horas diárias, o equivalente a 40 horas semanais. São permitidas até 44 horas semanais.

Essa é a regra mais conhecida quando se comenta sobre esse conjunto de leis, porque antes de a CLT existir não era estabelecido um limite de horas de trabalho e, por isso, empregados chegavam a trabalhar 12 horas por dia no Brasil. Os trabalhadores têm direito a uma hora de descanso ou para refeição em todos os dias de trabalho; e, se não for concedido esse tempo, o valor da hora de trabalho deverá ser no mínimo 50% mais caro do que o valor da hora normal.

Outros detalhes foram regulados também, como, por exemplo, a possibilidade de o trabalhador não ter desconto no salário caso bata ponto com até 5 minutos de atraso, sendo tolerados 10 minutos de atraso em um dia.

Trabalho no período noturno

É considerado um trabalho noturno aquele que for realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas da manhã de outro. A remuneração de quem trabalha durante a noite deve ser 20% mais alta do que a pessoa que faz o mesmo serviço, durante o dia. Porém, essa regra não vale caso os empregados revezem esse turno semanalmente ou quinzenalmente.

Horas extras

Também de acordo com a CLT, o trabalhador pode firmar um contrato individual ou coletivo pelo cumprimento de horas extras, mas não pode ultrapassar duas horas diárias. Fora isso, o valor da hora extra precisa ser ao menos 20% mais caro que o valor das horas normais que ele cumpre.

Descanso semanal

É direito de todo trabalhador o descanso semanal de, no mínimo, 24 horas consecutivas – inclusive com a preferência de que seja num domingo. E, quando se tratar de serviços também prestados no domingo, deve haver revezamento mensal entre os funcionários.

Férias

Para cada período de um ano trabalhado, o trabalhador tem direito a 30 dias de férias remuneradas. Ou seja, é proibido qualquer desconto de salário relativo a esse período de descanso. Se a pessoa tiver menos de um ano de contrato, o tempo será calculado proporcionalmente aos dias trabalhados e uma nova contagem será iniciada no retorno das férias. Quando a pessoa tiver faltas não justificadas, ela terá direito a menos dias de férias, calculados proporcionalmente aos dias em que faltou.

As férias podem ser divididas em dois períodos, nunca inferior a dez dias corridos. A empresa também pode conceder férias coletivas a todos os

trabalhadores ou a determinados setores dela, cuja decisão deve ser comunicada ao Ministério do Trabalho e ao sindicato da categoria em questão.

Faltas justificadas

A CLT regulou um assunto muito importante para qualquer trabalhador: as faltas. Ela prevê o número de dias que um funcionário pode faltar de acordo com o motivo pelo qual precisa fazê-lo. Esses são os casos especificados por lei:

Por falecimento de cônjuge, parentes ascendentes (pais e avós), parentes descendentes (filhos e netos, por exemplo), irmãos ou dependentes: falta por 2 dias;

Depois do casamento: falta por 3 dias;

Após nascimento de filho, no caso dos pais (licença-paternidade): originalmente, a CLT determinava a possibilidade de falta por 5 dias, porém a ex-presidente Dilma Rousseff decretou uma lei que permite ao pai uma licença de 20 dias;

Por doação voluntária de sangue (uma vez a cada doze meses de trabalho): falta por 1 dia;

Para cumprir exigências do serviço militar;

Para realizar provas de exame vestibular para cursos de ensino superior;

Quando precisar comparecer a juízo – pode ser participação num júri, numa audiência ou qualquer compromisso em que o funcionário seja obrigado a comparecer.

Licença-maternidade

A licença-maternidade é uma licença remunerada de 120 dias (4 meses) às mulheres após o parto – por opção, em algumas empresas e órgãos são concedidos 180 dias (6 meses) de licença-maternidade. Também é assegurado à mulher a estabilidade no emprego desde o momento da confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto. O benefício pode ser estendido para pais viúvos ou no caso de adoção.

A Consolidação das Leis de Trabalho permitiu que fossem conferidos direitos ao trabalhador que dizem respeito, na verdade, aos deveres dos seus empregadores. São medidas que farão diferença na vida financeira dos trabalhadores, principalmente.

FGTS e aposentadoria

O empregador deve recolher 8% do salário bruto do funcionário para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Esse dinheiro é depositado em uma conta com o nome do funcionário na Caixa Econômica Federal. O objetivo do FGTS é garantir uma reserva financeira em momentos de necessidade. Por isso, o trabalhador pode sacar o valor depositado por todo o tempo em que trabalhou nos casos de:

Demissão (sem justa causa);

Aquisição de casa própria;

Diagnóstico de câncer;

Diagnóstico de AIDS;

Aposentadoria.

Além disso, um percentual do salário do empregado é destinado à Previdência Social – ou seja, para que ele tenha acesso a aposentadoria e outros benefícios previdenciários.

13º Salário

O pagamento do 13º salário é feito com base na remuneração mensal e pode ser parcelado em até duas vezes. A primeira, até 30 de novembro e a segunda, até 20 de dezembro do mesmo ano.

Como já foi dito, a Consolidação das Leis de Trabalho trata do trabalho na esfera privada, em áreas urbanas e rurais. Porém, alguns setores não têm suas normas trabalhistas reguladas pela CLT. Essa legislação não se aplica a:

1. Trabalhadores rurais – as pessoas que trabalham diretamente com a agricultura e a pecuária e cujas atividades não sejam consideradas “industriais ou comerciais”, por conta da forma como é executado o trabalho e também da sua finalidade.

2. Funcionários públicos – da União, dos Estados e dos Municípios.

3. Servidores de autarquias públicas – são entidades criadas por lei, com patrimônio público ou misto, que realiza obras, serviços e atividades de interesse público e coletivo, de acordo com o jurista Hely Lopes Meirelles. Apesar de obedecerem às regras do Estado, respondem pelas suas finanças, exercem direitos e obrigações. Por isso, são consideradas autônomas. Os servidores dessas autarquias podem ser considerados funcionários públicos, também.