

Questões Trabalhistas para Gestores

Luiza Paula Gomes, advogada do SEPRORJ (TI RIO) e da FENAINFO

Rio de Janeiro, 12 de novembro de 2014.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;

(2) Poder x dever disciplinador do gestor;

(3) Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;

(4) Benefícios e verbas sem natureza salarial;

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;

(6) Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;

(7) Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;

(8) O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

- Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado;
- Contrato de Trabalho por Prazo Determinado;
- Contrato de Trabalho Temporário;
- Contrato de Trabalho Aprendiz; e
- Contrato de Estágio.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Definição:

Contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (§1º do artigo 443 da CLT)

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Tipos:

- §2º do artigo 443 da CLT:

(1) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (Obra Certa);

(2) Atividades empresariais de caráter transitório;

(3) Contrato de experiência; e

- Lei nº 9.601/98

(4) Contrato Especial por Prazo Determinado

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Lei nº 9.601/98:

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Prazo Máximo de Duração: 2 anos

Exceção: Contrato de Experiência – 90 dias

Prorrogação: Permitida uma única prorrogação quando estipulado por período inferior ao máximo permitido.

Recontratação por Prazo Determinado: Para que seja celebrado novo contrato por prazo determinado com o mesmo trabalhador é necessário um intervalo de no mínimo 6 meses.

Consequência do Descumprimento das Regras Acima: contrato de trabalho por prazo indeterminado.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho Temporário

Fundamentação Jurídica: Lei nº 6.019/74, Decreto nº 73.841/74 e Portaria nº 789/2014 do MTE

Definição: É aquele prestado por uma pessoa física, por meio de uma empresa interposta, para atender a uma "**necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente**" ou a um "acréscimo extraordinário de serviços".

Prazo: 3 meses, salvo autorização do MTE (artigo 10º da Lei nº 6.019/74)

Prorrogação do prazo: Conforme dispõe a portaria, os contratos de trabalho temporário poderão durar até 9 meses.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho Aprendiz

Fundamentação Jurídica: CLT

*Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a **cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento**, cujas funções demandem formação profissional.*

Prazo: 2 anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência (§3º do artigo 428).

Idade: a partir dos 14 anos (inciso XXXIII do artigo 7º da CF/88)

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho Aprendiz

Qual seria o nº mínimo de empregados na empresa para haver a obrigatoriedade de contratação de aprendiz?



Com 7 empregados na empresa, a mesma passa a ser obrigada a contratar menor aprendiz, isto porque 15% de 7 empregados equivale a um menor aprendiz.

ME e EPP estão dispensadas desta obrigatoriedade.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho Aprendiz

A alíquota do FGTS é de 2%

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho Aprendiz

São hipóteses de rescisão de contrato de aprendiz:

I – término do seu prazo de duração;

II – quando o aprendiz chegar à idade-limite de 24 anos, salvo nos casos de aprendizes com deficiência;

III – ou, antecipadamente, nos seguintes casos:

- a) desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
- b) falta disciplinar grave (art. 482 da CLT);
- c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- d) a pedido do aprendiz.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Contrato de Trabalho Aprendiz

Manual da Aprendizagem elaborado pelo MTE:

http://www3.mte.gov.br/politicas_juventude/aprendizagem_publicacoes/manual_aprendiz_2009.pdf

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Estágio – Termo de Compromisso de Estágio

Fundamentação Jurídica: Lei nº 11.788/2008

Prazo: 2 anos, salvo portador de deficiência

Jornada: 4 horas ou 6 horas.

Em dias de prova: redução da metade da jornada

Auxílio Transporte é obrigatório quando o estágio não é obrigatório.

Atenção: não confunda Auxílio Transporte com Vale Transporte.

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação

Estágio – Termo de Compromisso de Estágio

Cartilha elaborada pelo MTE sobre a Lei do Estágio:

<http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812CD2239D012CDFC2CA6F44A7/capa-cartilha-estagio-web.pdf>

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;

(2) Poder x dever disciplinador do gestor;

(3) Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;

(4) Benefícios e verbas sem natureza salarial;

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;

(6) Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;

(7) Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;

(8) O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(2) Poder x Dever Disciplinador do Gestor

Em qual situação há abuso de poder do empregador?



<http://g1.globo.com/fantastico/videos/t/edicoes/v/operadores-de-telemarketing-revelam-rotina-de-abusos/3676035/>

(2) Poder x Dever Disciplinador do Gestor

O entendimento da jurisprudência e da doutrina é de que o ato disciplinador, o poder punitivo do gestor deve ser aplicado de forma gradual.

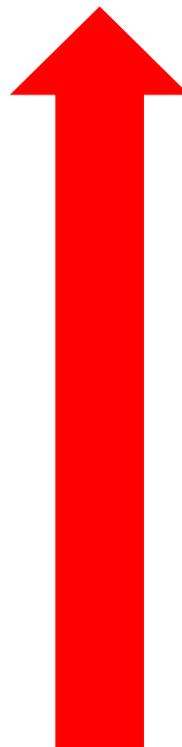
dispensa por justa causa

suspensão de alguns dias

suspensão de um dia

advertência por escrito

advertência verbal



(2) Poder x Dever Disciplinador do Gestor

Qual o limite da suspensão?



CLT:

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

(1) Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;

(2) Poder x dever disciplinador do gestor;

(3) Jornada de trabalho: limites, possibilidades, banco de horas, formas de controle de jornada e tempo à disposição;

(4) Benefícios e verbas sem natureza salarial;

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;

(6) Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;

(7) Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;

(8) O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(3) Jornada de Trabalho

Regra Geral:

- 8 horas diárias e 44 horas semanais (inciso XIII do artigo 7º da CF/88 e caput do artigo 58 da CLT);

Exceções Previstas nas Normas Trabalhistas:

- Jornada de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV do artigo 7º da CF/88);

- 6 horas diárias e 36 horas semanais para teleatendimento/telemarketing/call center. Em que pese a norma não falar expressamente em **help desk**, entende-se que o mesmo está abrangido nesta norma (Anexo II da Norma Regulamentadora nº 17 do MTE);

(3) Jornada de Trabalho

Exceções Previstas nas Normas Trabalhistas:

- Jornada de 6 horas para Menor Aprendiz, salvo se tiver completado o ensino fundamental, caso em que poderá ser 8 horas (artigo 432 da CLT);
- 8 horas diárias e 40 horas semanais para empresas de **informática/tecnologia da informação** localizadas no Estado do Rio de Janeiro (Cláusula 26ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015);

(3) Jornada de Trabalho

Possibilidades não Previstas nas Normas Trabalhistas (Exemplo):

- Jornada de 12 horas laboradas por 36 horas de descanso;

*Súmula nº 444 do TST: É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou **ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho**, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.*

(3) Jornada de Trabalho

E como calcular as horas mensais?

Artigo 64 da CLT

Exemplo 1: 8 horas diárias e 44 horas semanais

Duração do Trabalho = $\frac{44 \text{ horas semanais}}{\quad}$

6 (nº de dias úteis da semana, incluindo o sábado, conforme IN nº 01/1989 do MTE)

Duração do trabalho = 7,33333....

Podemos dizer que 7,3333 é a duração média de trabalho de um mês.

Logo $7,333 \times 30 = 220$ horas mensais



(3) Jornada de Trabalho

E como calcular as horas mensais?

Artigo 64 da CLT

Exemplo 2: 8 horas diárias e 40 horas semanais

Duração do Trabalho = $\frac{40 \text{ horas semanais}}{\quad}$

6 (nº de dias úteis da semana, incluindo o sábado, conforme IN nº 01/1989 do MTE)

Duração do trabalho = 6,66666....

Podemos dizer que 6,666 é a duração média de trabalho de um mês.

Logo $6,666 \times 30 = 200$ horas mensais



(3) Jornada de Trabalho

E como calcular as horas extras?

Exemplo:

- 8 horas diárias, 40 horas semanais, 200 horas mensais
- Salário no valor de R\$ 2.000,00

$$\text{Valor da hora} = \frac{\text{R\$ 2.000,00}}{200 \text{ horas mensais}}$$

$$\text{Valor da hora} = \text{R\$ 10,00}$$

Realização de 5 horas extras em dias úteis (adicional de 50 % de hora extra, conforme Cláusula 7ª da CCT 2013/2015)

$$5 \text{ horas} \times \text{R\$ 10,00} = \text{R\$ 50,00}$$

$$50\% \text{ de R\$ 50,00} = \text{R\$ 25,00}$$

$$5 \text{ horas extras} = \text{R\$ 75,00}$$



(3) Jornada de Trabalho

Banco de Horas

CLT:

Art. 59 – (...)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

(3) Jornada de Trabalho

Banco de Horas

Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015:

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS

*As Empresas poderão criar seu Banco de Horas **que terá validade somente com a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho homologado pelo SINDPD-RJ e pelo SEPRORJ (TI RIO), obedecidos os seguintes critérios.***

(3) Jornada de Trabalho

Controle de Jornada de Trabalho

CLT:

Art. 74 – (...)

§ 2º - Para os estabelecimentos de *mais de dez trabalhadores* será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, *em registro manual, mecânico ou eletrônico*, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Portanto, ponto eletrônico **NÃO** é obrigatório. Porém ...

(3) Jornada de Trabalho

Controle de Jornada de Trabalho

Se a empresa optar pelo meio eletrônico de controle de jornada, deverá observar rigorosamente todos os requisitos da Portaria nº 1.510/2009 do MTE.

E se a empresa quiser adotar um sistema eletrônico de controle de jornada diferente da Portaria nº 1.510/2009?

Portaria nº 373/2011 do MTE:

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

(3) Jornada de Trabalho

Exceção ao Controle de Jornada de Trabalho:

CLT:

Art. 62 - *Não são abrangidos* pelo regime previsto neste capítulo:

*I - os empregados que exercem **atividade externa** incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;*

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

(3) Jornada de Trabalho

Controle de Jornada de Trabalho:

CLT:

Art. 74 – (...)

*§ 3º - Se o **trabalho for executado fora do estabelecimento**, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.*

(3) Jornada de Trabalho

CLT:

Art. 58 – (...)

*§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, **não será computado na jornada de trabalho**, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.*

(3) Jornada de Trabalho

Súmula nº 90 do TST

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

(3) Jornada de Trabalho

E as viagens a serviço?

São computadas na jornada de trabalho?

O pernoite é computado na jornada de trabalho?



(3) Jornada de Trabalho

CLT:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

(3) Jornada de Trabalho

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 11.496/2007 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS – EMPREGADO NÃO ENQUADRADO NA EXCEÇÃO DO ART. 62 DA CLT – **VIAGENS PARA CIDADES ESTRANHAS AO LOCAL DE TRABALHO E FORA DA JORNADA – TEMPO DE ESPERA EM AEROPORTOS E EM AERONAVES E DE DESLOCAMENTOS PARA HOTÉIS** – DESCARACTERIZAÇÃO DAS HORAS IN ITINERE. A jornada excedente de empregado não enquadrado na exceção do art. 62 da CLT, despendida em viagens a serviço para cidades estranhas ao local de trabalho, em que permanece aguardando o embarque e desembarque de aeronaves, traslado de ida e volta para aeroportos e hotéis, não se confunde com as horas in itinere de que cogita a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho, posteriormente incorporada ao § 2º do art. 58 da CLT, sendo regulada pelo comando do art. 4º da CLT, que estabelece: -Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada-. **Não resta dúvida de que o período em discussão, alusivo às viagens do empregado, deve ser considerado tempo à disposição do empregador, nos exatos termos do art. 4º da CLT, sendo irrelevante verificar se o local de prestação de serviços é ou não de difícil acesso. As viagens realizadas pelo empregado decorrem, naturalmente, das necessidades do serviço e das correspondentes determinações emanadas do empregador e, como tal, enquadram-se no comando normativo do aludido art. 4º da CLT, devendo ser remuneradas de forma extraordinária quando efetuadas fora do horário normal de trabalho, em efetiva sobrejornada. Recurso de embargos conhecido e provido. Recurso Extraordinário não admitido. (TST – RR – 78000-31.2005.5.10.0003 - SDI-1 – Relator VIEIRA DE MELLO FILHO – DJ 17.12.2010).**

(3) Jornada de Trabalho

Tempo à Disposição da Empresa/Empregador: Sobreaviso

CLT:

Art. 244. (...)

*§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, **serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.***

CCT 2013/2015:

CLÁUSULA DÉCIMA – SOBREAVISO

*O empregado quando escalado para o regime de sobreaviso, através de notificação expressa por escrito da empresa, mediante utilização de e-mail pessoal ou corporativo ou através de documento impresso, **fará jus a um adicional de 35% (trinta e cinco por cento) da hora normal** durante o período em que permanecer nessa situação.*

(3) Jornada de Trabalho

Tempo à Disposição da Empresa/Empregador: Sobreaviso

ATENÇÃO!!

Tanto a CLT quanto a CCT 2013/2015 usam a preposição “de” (+ o artigo) e não a preposição “sobre”.

Qual a diferença?

Quando se fala 1/3 da hora (CLT) ou 35% da hora (CCT 2013/2015), **não** é a hora normal + o adicional, como ocorre no caso da hora extra.

(3) Jornada de Trabalho

E como calcular o adicional de sobreaviso?

Dados:

- 8 horas diárias, 40 horas semanais, 200 horas mensais
- Salário no valor de R\$ 2.000,00
- Valor da hora = R\$ 10,00
- Jornada de segunda à sexta-feira, das 8 hs até as 17 hs

Exemplo 1: o empregado ficou de sobreaviso das 17:01 hs do dia 10/11/2014 até às 07:59 hs do dia 11/11/2014.

Cálculo:

Total de 15 horas de sobreaviso;
15 horas x R\$ 10,00 = R\$ 150,00
35% de R\$ 150,00 = R\$ 52,50

Logo, o empregado terá direito a receber R\$ 52,50 de adicional de sobreaviso.



(3) Jornada de Trabalho

E como calcular o adicional de sobreaviso?

Dados:

- 8 horas diárias, 40 horas semanais, 200 horas mensais
- Salário no valor de R\$ 2.000,00
- Valor da hora = R\$ 10,00
- Jornada de segunda à sexta-feira, das 8 hs até as 17 hs



Exemplo 2: o empregado ficou de sobreaviso a partir das 17:01 hs do dia 10/11/2014. Às 19 horas recebeu um chamado e foi atender o cliente. Às 21 horas, terminou de atender o cliente e foi dispensado do sobreaviso pela empresa/empregadora.

Cálculo:

2 horas (de sobreaviso) x R\$ 10,00 = R\$ 20,00

35% de R\$ 20,00 = R\$ 7,00

2 horas (extras) x R\$ 10,00 = R\$ 20,00

50% de R\$ 20,00 = R\$ 10,00

Logo, empregado receberá R\$ 7,00 de sobreaviso e R\$ 30,00 de hora extra.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- (1)** Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;
- (2)** Poder x dever disciplinador do gestor;
- (3)** Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;
- (4)** Benefícios e verbas sem natureza salarial;
- (5)** Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;
- (6)** Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;
- (7)** Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;
- (8)** O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

Retenção de mão de obra qualificada x Custo dos Encargos Trabalhistas

<http://globo.com/rede-globo/bom-dia-brasil/v/mercado-de-trabalho-para-profissionais-de-ti-esta-aquecido/3748741/>

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

CLT:

*Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, **a alimentação, habitação, vestuário** ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.*

Súmula nº 367 do TST

*I - A **habitação**, a energia elétrica e veículo **fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial**, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.*

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde.

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

CLT:

Art. 458 – (...)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, *não serão consideradas como salário* as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) – artigo 3º da Lei nº 6.321/76 e artigo 6º do Decreto nº 5/91

Orientação Jurisprudencial 133 do TST:

A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) – artigo 3º da Lei nº 6.321/76 e artigo 6º do Decreto nº 5/91

Orientação Jurisprudencial 133 do TST:

A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BENEFÍCIOS. VALE-ALIMENTAÇÃO. NATUREZA JURÍDICA. O vale-alimentação pode ter natureza jurídica salarial ou indenizatória. Se fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial e integra a remuneração do empregado para todos os efeitos legais, conforme dispõe a Súmula nº 241 do TST. **Entretanto, terá natureza indenizatória se a obrigação for derivada de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que afaste sua natureza salarial, ou se a empresa for participante do PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador**, ao teor da OJ nº 133 da SBDI-1 do TST. Esse entendimento admite exceção, conforme dispõe a OJ nº 413 da SBDI-1 do TST: "AUXÍLIO- ALIMENTAÇÃO. ALTERAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA. NORMA COLETIVA OU ADESÃO AO PAT. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012) A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba 'auxílio-alimentação' ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nos 51, I, e 241 do TST". No caso, o TRT reconheceu a natureza indenizatória da parcela, ante os seguintes fundamentos: 1 - a expressa previsão em várias Convenções Coletivas do caráter indenizatório do benefício; 2 - inscrição do BRADESCO no Programa de Assistência do Trabalhador - PAT, em 1990; 3 - o reclamante não provou a alegação de que sempre recebeu ajuda-alimentação com caráter salarial. Não há, na decisão recorrida, informação sobre a data de admissão do reclamante nem sobre o momento em que ele passou a receber o vale-alimentação. Assim, para se reformar a decisão recorrida, como pretende o agravante, forçoso será o reexame de fatos e provas, o que é vedado nesta fase recursal pela Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 778003620125130022, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 23/04/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/05/2014)

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

Participação nos Lucros e Resultados (PLR) – inciso XI do artigo 7º da CF/88 e Lei nº 10.101/2000

O PLR, além de **não** sofrer a incidência dos encargos trabalhistas, é isento de imposto de renda até o valor de R\$ 6.000,00.

(4) Benefícios e Verbas Sem Natureza Salarial

Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015:

- Cláusula 15ª - Vale Refeição

- Cláusula 16ª - Benefícios Indiretos

- a) Seguro de Assistência Médico-Hospitalar (Plano de Saúde);
- b) Seguro para Assistência Odontológica (Plano Odontológico);
- c) Auxílio-Formação;
- d) Vale Alimentação (compras em supermercado);
- e) Fornecimento de Cesta-Básica;
- f) Ampliação do valor-hora do tíquete refeição e/ou alimentação;
- g) Vale Combustível.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- (1)** Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;
- (2)** Poder x dever disciplinador do gestor;
- (3)** Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;
- (4)** Benefícios e verbas sem natureza salarial;
- (5)** Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;
- (6)** Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;
- (7)** Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;
- (8)** O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

- Artigo 461 da CLT;
- Súmula nº 6 do TST; e
- Portaria nº 02/2006 do MTE.

Auxílio (não é obrigatório):

- CBO.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

Art. 461 - Sendo *idêntica a função*, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, *corresponderá igual salário*, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 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 não for superior a 2 (dois) anos.

§ 2º - *Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira*, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

Súmula nº 6 do TST

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

(Continuação da Súmula nº 6 do TST)

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal, de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior ou, na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X - O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

Portaria nº 2/2006 do MTE:

Art. 1º Fica delegada aos Delegados Regionais do Trabalho a competência para homologar os Quadros de Carreira das empresas, exceto os das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, Municípios e Distrito Federal.

Art. 2º A análise dos processos de pedidos de homologação de quadros de carreira ficará a cargo das Seções de Relações do Trabalho que, após a verificação do cumprimento dos requisitos estabelecidos do art. 3º, submeterão o processo à decisão do titular da Delegacia Regional do Trabalho.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

(continuação da Portaria nº 2/2006 do MTE)

Art. 3º Para fins de homologação, os quadros de carreira deverão conter os seguintes requisitos:

I - discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões;

II - critérios de promoção alternadamente por merecimento e antiguidade;

III - critérios de avaliação e desempate.

Parágrafo único. Os critérios adotados pela empresa não podem restringir o acesso do empregado às promoções.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Fundamentação Jurídica:

(continuação da Portaria nº 2/2006 do MTE)

Art. 4º O despacho homologatório do quadro de carreira deverá ser publicado no Diário Oficial da União.

Art. 5º As alterações do quadro de carreira posteriores à publicação do despacho no Diário Oficial da União deverão ser submetidas ao órgão regional do Ministério do Trabalho e Emprego para análise e homologação.

(5) Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários

Inciso I do artigo 3º da Portaria nº 2/2006 do MTE: discriminação ocupacional de cada cargo, com denominação de carreiras e suas subdivisões;

A CBO pode servir de base na elaboração do Plano de Cargos e Salários uma vez que já traz quais são as atividades a serem desempenhadas pelo empregado:

<http://www.tirio.org.br/menu/51/codigos-cbo>

Quando o inciso fala em subdivisões, entende-se por níveis ou níveis + step

Exemplo de nível: Junior, Pleno e Sênior

Exemplo de nível + step: Junior I, Junior II, Pleno I,

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- (1)** Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;
- (2)** Poder x dever disciplinador do gestor;
- (3)** Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;
- (4)** Benefícios e verbas sem natureza salarial;
- (5)** Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;
- (6)** Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;
- (7)** Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;
- (8)** O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Faltas Justificadas

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

CLT:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

CLT:

(continuação do artigo 473)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Lei nº 605/49:

Art. 6º (...)

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Doença – Atestados Médicos – Decreto nº 3.048/99:

Art. 75. Durante os primeiros quinze dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, incumbe à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

CCT 2013/2015:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do art. 473 da CLT, por força da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam assim fixadas:

a) 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente;

b) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento ou comprovação de União Estável, registrada em cartório;

c) 01 (um) dia útil em caso de internação ou acompanhamento hospitalar do cônjuge, companheiro, ascendente ou descendente, devidamente comprovado, bem como, em caso de necessidade de mais dias e comprovado o fato de ser o empregado o único acompanhante necessário do internado, o mesmo terá direito a se ausentar por até 05 (cinco) dias efetivos de internação, sem compensações laborais futuras.

§ 1º: Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos, na conformidade da Lei Civil.

§2º: Para o empregado fazer jus às licenças previstas no caput desta Cláusula, terá de apresentar documento comprobatório até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

§3º: O benefício previsto na alínea “c” só poderá ser utilizado no máximo duas vezes por ano por empregado, independentemente do número de dias que foi utilizado em cada vez, respeitando a regra de 1 (um) dia útil até 5 (cinco) dias úteis.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Comparativo:

	FALECIMENTO	CASAMENTO
CLT	2 dias (cônjuge, ascendente, descendente, irmão)	3 dias consecutivos
CCT 2013/2015	3 dias (cônjuge, ascendente ou descendente – não inclui netos e avós)	5 dias úteis consecutivos

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Feriados:

A norma que define como funcionam os feriados é Lei Federal, pois envolve assuntos trabalhistas, que só Lei Federal pode definir.

A Lei Federal nº 10.607/2002 define quais os são feriados nacionais (oficiais):

- 1º de janeiro - (Confraternização Universal - Ano Novo);
- 21 de abril - (Tiradentes);
- 1º de maio - (Dia do Trabalho);
- 7 de setembro - (Independência do Brasil);
- 12 de outubro - (Nossa Senhora Aparecida);
- 2 de novembro - (Finados);
- 15 de novembro - (Proclamação da República); e
- 25 de dezembro - (Natal).

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Feriados:

Portanto o carnaval **não** está incluído na lista dos feriados nacionais.

No entanto, é importante salientar que a lei determina que cada Estado pode decretar um dia como feriado estadual (data magna), bem como que cada município pode decretar 4 feriados, sendo que um deles tem que ser a sexta-feira da paixão.

O Estado do Rio de Janeiro decretou, conforme está descrito na Lei nº Lei 5.243, de 14/05/2008, que a terça-feira de carnaval é feriado **(Somente a Terça-feira)**.

Portanto, com exceção da terça-feira de carnaval, todos os outros dias do chamado período de carnaval, incluindo a quarta-feira de cinzas, não é considerado oficialmente feriado.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Feriados:

Além da terça-feira de Carnaval, o Estado do Rio de Janeiro decretou os seguintes feriados:

- 23 de Abril – São Jorge, conforme Lei Estadual nº 5.198/2008;
- 20 de Novembro – Zumbi dos Palmares, conforme Lei Estadual nº 4.007/2002.

Ou seja, o Estado já estourou sua cota de feriado. Inclusive há ação direta de inconstitucionalidade proposta pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) questionando o feriado de carnaval.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Feriados:

No Município do Rio de Janeiro, foram decretados os seguintes feriados:

- 20 de janeiro - São Sebastião (Padroeiro da Cidade do Rio de Janeiro), conforme Lei Orgânica do Município do Rio de Janeiro.
- Corpus Christi (data móvel), conforme a Lei Municipal nº 849, de 23/06/1956.

Ou seja, o Município do Rio de Janeiro ainda pode decretar mais 2 feriados, pois a Lei nacional lhe dá o direito de decretar 4 feriados.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Efeitos da Falta Justificada

Descontos:

- Desconto do Vale Transporte; e
- Desconto do Vale Refeição.

Manutenções:

- Mantém o Repouso do Descanso Semanal Remunerado;
- Mantém o direito as férias integrais.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Efeitos da Falta Injustificada

- Desconto do Salário referente ao dia da falta;
- Desconto do Vale Transporte;
- Desconto do Vale Refeição.
- **Desconto do Descanso Semanal Remunerado;**
- **Diminuição das férias a partir de 5 faltas no período aquisitivo;** e
- Possibilidade de aplicação de advertência ou suspensão.

(6) Ausências e Faltas Justificadas e Injustificadas

Efeitos da Falta Injustificada

Férias – Artigo 130 da CLT:

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- (1)** Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;
- (2)** Poder x dever disciplinador do gestor;
- (3)** Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;
- (4)** Benefícios e verbas sem natureza salarial;
- (5)** Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;
- (6)** Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;
- (7)** Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;
- (8)** O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(7) Formas de Desligamento do Empregado: justa causa e sem justa causa

Justa Causa - CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

(7) Formas de Desligamento do Empregado: justa causa e sem justa causa

A admissão como doença do alcoolismo crônico foi formalizada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, em 2011.

o TST vem firmando jurisprudência no sentido de não considerar o alcoolismo motivo para demissão por justa causa.

(7) Formas de Desligamento do Empregado: justa causa e sem justa causa

Instrução Normativa 15/2010 do MTE

CONTEÚDO PROGRAMÁTICO

- (1)** Panorama Geral das Formas de Contratação: contrato de trabalho por prazo indeterminado, por prazo determinado, contrato de trabalho temporário, contrato de trabalho menor aprendiz e estágio;
- (2)** Poder x dever disciplinador do gestor;
- (3)** Jornada de trabalho: possibilidades, limites, tempo a disposição, formas de controle de jornada e banco de horas;
- (4)** Benefícios e verbas sem natureza salarial;
- (5)** Equiparação Salarial e Aspectos Jurídicos dos Planos de Cargos e Salários;
- (6)** Ausências e faltas justificadas e Injustificadas;
- (7)** Formas de desligamento do empregado: justa causa e sem justa causa;
- (8)** O controle dos recursos eletrônicos disponibilizados pela empresa.

(8) O Controle dos Recursos Eletrônicos Disponibilizados pela Empresa

O e-mail **corporativo** não pode ser equiparado à correspondência de natureza pessoal.

É um instrumento de trabalho fornecido pelo empregador/empresa.

Logo, não há como estender ao e-mail corporativo a inviolabilidade das correspondências postal e telefônica.

Por outro lado, o e-mail **pessoal** do empregado não pode ser controlado pela empresa, pois estar-se-ia diante de uma invasão de privacidade, violação de correspondência.

Obrigado!

Luiza Paula Gomes, advogada do SEPRORJ (TI RIO) e da FENAINFO

www.tirio.org.br
juridico@tirio.org.br

