

CARTILHA TRABALHISTA E ORIENTATIVA

I. ADMISSÃO E REGISTRO

1) O empregado pode trabalhar sem carteira assinada

Não. Ao ser contratado na condição de empregado o colaborador deve possuir carteira de trabalho e o empregador a obrigação de anotar (data de admissão, salário e condições especiais) no prazo de 48 horas e devolvê-la ao funcionário. O contrato de experiência não supre a ausência de registro na carteira de trabalho a partir do 1º dia de trabalho.

2) Quais os documentos necessários para o registro do empregado.

Carteira de Identidade; Título Eleitoral; CPF/MF; Certificado de Reservista; Exame Médico Admissional; Fotografias; Certidão de Casamento e Nascimento dos filhos menores de 14 anos ou inválidos (para qualquer idade); Caderneta de Vacinação dos filhos com até 6 anos de idade, e a partir de 7 anos, comprovação semestral da frequência à escola, para ter direito ao recebimento do salário-família.

3) O empregado pode trabalhar sem registro por quanto tempo.

Nenhum tempo. O registro deve ser feito em livro próprio (livro de registro de empregado) ou ficha de registro e/ou sistema eletrônico. A ausência de anotação da carteira de trabalho e de registro poderá acarretar multa, em auto de infração lavrado pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

4) E quando o empregado está em experiência.

O registro deve em quaisquer hipóteses ser efetivado no 1º dia de trabalho. Caso o empregador não fizer o registro, poderá ser autuado e pagará uma multa por esta infração, tendo o empregado, mesmo sem registro, a todos os direitos previstos na CLT e na Convenção Coletiva de Trabalho.

5) Quais as anotações na Carteira de Trabalho.

Devem ser feitas anotações referentes a data de admissão; remuneração que compreende o salários fixo e variáveis comissões, participações, gorjetas ou pontos (previstos em nossa Convenção Coletiva de Trabalho, vigente).

OBS: a sumula nº 354 do TST estabelece: “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviços (10%) ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio; adicional noturno; horas extras e repouso semanal remunerado”.

II. JORNADA DE TRABALHO

6) Quantas horas o empregado deve trabalhar.

Depende do contrato de trabalho firmado entre empresa e empregado. Em regra são oito horas de trabalho diárias. Nas atividades que há trabalho aos domingos, como nosso caso: hotéis, restaurantes, bares e similares, em escala de 6 dias e 1 de folga (inclusive aos domingos, o trabalhador pode trabalhar até 6 domingos e folgar o 7º), neste caso a jornada correta é 7h:20m, que perfaz quarenta e quatro horas semanais, salvo os casos especiais previstos em lei ou em Convenção Coletiva de Trabalho, tendo como exemplo o caso das telefonistas que a lei prevê uma jornada de trabalho diária de 6 horas.

7) O empregado pode trabalhar além da jornada diária contratual e legal.

Sim. Até 2 horas a mais por dia, mediante acordo individual ou coletivo, ambos por escrito, de compensação ou prorrogação de jornada de trabalho. Neste caso, deverá receber pelo menos 50% a mais por essas horas extras no período de segunda a sábado e nos domingos, feriados e dias santificados um acréscimo de 100% sobre as horas extras trabalhadas. A jornada também pode ser aumentada em até duas horas, sem acréscimo salarial (50% ou 100%), se houver a correspondente diminuição em outro dia durante a mesma semana, mediante acordo contratual. Podendo, ainda, ser acordado o aumento de jornada em até 2 horas por dia através do BANCO DE HORAS, contido em nossa Convenção Coletiva de Trabalho, mediante intermediação dos Sindicatos Patronal e Laboral.

8) Qual o horário noturno.

O trabalho noturno urbano é das 22 horas até 5 horas do dia seguinte. O trabalho noturno deve ser pago com o adicional de pelo menos 30% (percentual previsto em nossa Convenção Coletiva de Trabalho, vigente). Considerando, também, que à hora noturna tem duração de 52 minutos e 30 segundos, o que acarretará que a cada 7 horas noturnas trabalhadas corresponderão a 8 horas. Neste caso o valor acrescido do percentual de 30% deverá ser calculado sobre 8 horas efetivamente trabalhadas.

9) Em que situação o empregado pode faltar ao trabalho, sem desconto no seu salário.

As faltas previstas em lei que não cabem desconto são por motivos de saúde, desde que apresente atestado médico dos serviços conveniados com a empresa (PCMSO) ou, na falta destes, do SUS; licença à gestante (120 dias) ou adotante (dependendo do caso 120, 60 ou 30 dias); atendimento ao serviço militar; até dois dias em caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, irmão ou pessoa que viva sob a dependência do empregado; até 03 dias em virtude de casamento; até 05 dias em caso de nascimento de filho; 01 dia por ano para doar sangue; até 02 dias para alistamento militar; nos dias em que estiver prestando vestibular; pelo tempo necessário, quando estiver que comparecer em juízo.

III. INTERVALOS

10) O empregado tem direito a quantos períodos para descanso.

No intervalo intrajornada, se o período de trabalho durar de 4 a 6 horas, terá que ser concedido 15 minutos de descanso conforme a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, porém nos casos de jornada de 44 horas de trabalho semanais, o intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de no mínimo 01 hora e no Máximo de 04 horas, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 horas, na forma do disposto nos artigos 74 e 66 da CLT. Desde que observados às exigências do parágrafo 3º, do artigo 71 da CLT, ou seja, com previa anuência da SRTE/PE.

11) O que acontece quando se trabalha em feriado.

O trabalho em feriado só é permitido em atividades definidas por lei (hospitais, restaurantes, bares, hotéis, cinema, etc.). No caso de nossa categoria, o empregado recebe o pagamento do dia feriado em dobro, ou o empregador concederá uma folga em outro dia, na mesma semana.

IV. Férias

12) Quando o trabalhador tem direito a férias.

Quando completar um ano de serviço. O empregador tem os 11 meses seguintes para concedê-las. Caso não concedida as férias e sendo completadas duas férias sem gozo, acarretará uma multa de mais uma férias, neste caso o trabalhador deverá receber três férias.

13) O empregado pode vender as férias.

Pode vender, no Máximo 10 dias (abono pecuniário). O empregado deve ser avisado do seu período de gozo de férias, com 30 dias de antecedência, e o pagamento deve ser feito, mediante recibo escrito, até 48 horas antes do início do gozo. É faculdade do empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes e o abono de férias deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

14) O empregado dispensado antes de completar um ano de trabalho, tem direito a férias.

Se for demitido sem justa causa, sim (1/12 avos por cada mês trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias). No caso do término de contrato a prazo: sim. Se pedir demissão

antes de completado 12 meses há obrigação de o empregador pagar as férias proporcionais, conforme entendimento jurisprudencial atual da Súmula nº 261 do Tribunal Superior do Trabalho.

V. Salário

15) Qual a data correta para pagamento do salário.

Até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencimento. A expressão salário compreende a importância fixa, comissões e os adicionais pagos com habitualidade: noturno, de insalubridade, de periculosidade, horas extras, etc. quando houver, e de ser pago sempre, mediante recibo, devendo uma via ser entregue ao empregado.

16) O que é gorjeta.

A gorjeta pode ser espontânea ou compulsória. A espontânea é a que fica a critério do cliente e é pago diretamente ao garçom ou a qualquer outro empregado do estabelecimento, em razão dos bons serviços prestados. A compulsória é que vem na nota de consumo e é destinada à distribuição a toda cadeia produtiva do restaurante, bar, hotel, etc.

17) Alguém pode receber salário menor que o mínimo.

Ninguém pode receber salário menor que o salário mínimo. Se o empregado trabalhar menos de oito horas por dia, pode receber proporcional às horas trabalhadas, pois o salário mínimo mensal remunera 220 horas, salvo as FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO, contidas na nossa Convenção Coletiva de Trabalho vigente, contrato de trabalho “Part Time”, onde o sistema de “Regime de Tempo Parcial” contempla uma jornada que não poderá exceder 25 horas semanais, com remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, fazendo jus ao repouso semanal remunerado, alínea “b”, art. 7º da lei 605 de 05/01/49.

18) O salário mínimo pode ser adotado para os trabalhadores nos hotéis, restaurantes, bares e similares no Estado de Pernambuco.

Não, pois somente os aplica para as categorias que não possuem Convenção Coletiva de Trabalho em vigor, o que não é o nosso caso.

VI. 13º Salário

19) Quem tem direito ao 13º salário.

Todos os empregados têm direito ao 13º salário, sem distinção.

20) Qual o valor do 13º salário.

É o valor da remuneração que o trabalhador ganha. Corresponde a 1/12 avos da remuneração do trabalhador, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias. O cálculo é feito, dividindo-se a remuneração por 12 e multiplicando pelo número de meses trabalhados.

21) Qual o prazo de pagamento do 13º salário.

A 1ª parcela deve ser paga até o dia 30 de Novembro; e a 2ª parcela até o dia 20 de Dezembro. Se o empregado quiser receber a metade do 13º salário junto com as férias, deve requerê-las em janeiro do respectivo ano. Dispensa por justa causa não dá direito ao 13º salário.

VII. FGTS

22) O que é FGTS.

É um fundo constituído pelos saldos das contas vinculada do trabalhador e de outros recursos a ele incorporado. É a garantia da indenização do tempo laborado pelos empregados em caso de dispensa sem justa causa.

23) Qual o valor da contribuição que o empregador deve recolher na conta do FGTS do empregado.

Mensalmente, a importância de 8% da remuneração do empregado, equivalendo, mais ou menos, a uma remuneração do empregado por cada ano trabalhado. O empregado ao ser demitido “sem justa causa” pagará o empregador uma multa sobre o saldo do FGTS de 50%, sendo 40% destinado ao empregado dispensado e os 10% restante fica retido em atento a lei 110/2001.

24) Quando se pode sacar o FGTS.

Para aquisição de casa própria; aposentadoria ou falecimento do trabalhador; dispensa sem justa causa, extinção normal do contrato de trabalho por prazo determinado; em certas hipóteses de doenças (ex: AIDS).

VIII. Seguro Desemprego.

25) Quando o trabalhador pode receber o Seguro Desemprego.

a) Quando for despedido por justa causa e tiver trabalhado pelo menos 06 meses nos últimos 36 meses.

b) Tiver recebido salário pelo menos nos últimos 06 meses.

c) Não tiver recebendo benefícios da previdência, exceto pensão por morte ou auxílio doença.

D) Não possuir renda própria de qualquer natureza.

26) Qual o prazo para requerer o seguro desemprego.

Do 7º dia até 120 dias, contados da demissão ou da decisão judicial (no caso de quem reclamou na Justiça do Trabalho). Após decorrido 120 dias o empregado não mais poderá receber o seguro desemprego.

27) Quantas parcelas o trabalhador pode receber.

Se trabalhou:

a) de 06 a 11 meses, receberá 3 parcelas.

b) de 12 a 23 meses, receberá 4 parcelas.

c) de 24 a 36 meses, receberá 5 parcelas.

28) Qual o valor de cada parcela.

Um salário mínimo ou a média dos três últimos salários até o limite estabelecido pelo governo.

IX. Segurança do Trabalho.

29) O que é trabalho insalubre.

É aquele executado em locais com ruído/calor/frio excessivos, substâncias químicas e biológicas etc. (insalubridade), assim considerado mediante reconhecimento por perícia realizada por médicos ou engenheiros do trabalho. A insalubridade pode ser mínima (10% do salário mínimo); média (20% do salário mínimo) e máxima (40% do salário mínimo).

30) Como a vida e saúde do trabalhador podem e devem ser protegidas no local de trabalho.

a) Com a eliminação ou neutralização dos agentes nocivos à saúde (ruído, calor, frio, substâncias químicas e biológicas).

b) Com exames médicos em razão da implantação do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (admissional, periódicos e demissional);

c) Com fornecimento gratuito dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI -, quando necessário. O uso de EPI é obrigatório, e deve ser cobrado o seu uso, desde que entregue ao empregado. O trabalhador que não usar deve ser punido pelo empregador.

Existem vários dispositivos legais que asseguram esses direitos, mas basicamente, o empregador é obrigado a fazer e custear o exame médico do empregado, antes do seu ingresso na empresa e periodicamente, eliminar/neutralizar os agentes nocivos à saúde (ruídos, frio, calor, substâncias químicas e biológicas etc.) e ainda, conforme situação, fornecer gratuitamente Equipamentos de Proteção Individual – EPI – adequando ao risco, fornecer água em condições higiênicas, instalações sanitárias e outros.

X. Vale Transporte.

31) Quem tem direito ao vale transporte.

Todo empregado que precisar utilizar para se deslocar de casa para o trabalho e do trabalho para casa e que manifestar por escrito interesse no benefício, que deve ser utilizado exclusivamente para esse fim.

32) O Vale Transporte pode ser pago em dinheiro.

A MP 280/2006 permitia, a partir de 01.02.2006, o pagamento do benefício em pecúnia (dinheiro). No entanto, a referida MP foi convertida na lei 11.311/2006, a qual vetou a alteração do artigo 4º da lei 7.418/85, mantendo a proibição da concessão de vale transporte em dinheiro.

Embora a legislação estabeleça que o fornecimento de VT não tem natureza salarial e nem constitui remuneração para a base de cálculo de INSS, FGTS ou IRF, é vedado ao empregador substituir o vale-transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, salvo se houver falta ou insuficiência de estoque de VT (dos

fornecedores) necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, consoante o artigo 5º do Decreto 95.247/87.

33) A quantos vales transporte o empregado tem direito por mês.

Ao numero necessário ao seu efetivo deslocamento casa/trabalho/casa, e que devem ser entregues ao empregado com antecedência, mediante recibo.

34) Quanto pode ser descontado do salário do empregado, sua participação no custeio do vale.

Conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, no fornecimento de vales, a participação do empregado no custeio corresponderá a 6% do seu salário.

XI. Trabalho do Menor

35) Com que idade o menor pode trabalhar.

a) A partir de 14 anos como aprendiz.

b) A partir de 16 anos como trabalhador comum.

36) O menor pode trabalhar em qualquer atividade.

O menor não pode trabalhar em atividades insalubres e/ou perigosas (salvo quando autorizado). Não pode trabalhar em horário noturno (22:00h às 05:00h). Não pode trabalhar em atividades prejudiciais à sua formação moral. Não pode trabalhar na comercialização de bebidas alcoólicas. Não pode trabalhar em boates, “dancings”, cabarés ou estabelecimentos similares.

37) Quanto é o salário do menor.

É o mesmo salário do trabalhador maior. Já o menor aprendiz recebe proporcionalmente às horas trabalhadas, com base no salário mínimo.

38) Que outras diferenças existem entre o trabalho do menor e do adulto.

As férias do menor devem coincidir com as férias escolares e o valor do FGTS do menor aprendiz é de 2% da sua remuneração.

39) O que é contrato de aprendizagem.

Contrato de aprendizagem é o contrato especial de trabalho, ajustado sempre por escrito e por prazo determinado, no qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito no programa de aprendizagem ou formação técnico-profissional metódica, trabalho compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, o aprendiz de executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias àquela formação. O menor de 18 anos não pode fazer horas extras (salvo algumas poucas exceções). Todas as empresas que tenham trabalhadores em funções que precisem de formação profissional são obrigadas a contratar e matricular no sistema S (SENAI, SENAC, etc.) ou entidades autorizadas por lei, 5% a 15% de aprendizes destas funções.

]

XII. Fiscalização do Trabalho

40) O Fiscal do Trabalho é obrigado a se identificar no ato da fiscalização em empresas.

Sim. A identificação é sempre obrigatória, em qualquer circunstancia, de acordo com o artigo 630 da CLT.

41) O Fiscal do Trabalho tem livre acesso a todas as dependências da empresa fiscalizada.

Sim, desde que prévia e devidamente identificado.

42) Quais os documentos que a empresa é obrigada a exibir no ato da fiscalização.

Todos aqueles que digam respeito ao cumprimento das normas trabalhistas, que devem permanecer sempre na empresa.

43) E as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Todos que digam respeito a cumprimento das leis do trabalho, com exceção de quadro de horário e “livro de inspeção do trabalho”.

44) Em quais hipóteses o fiscal do trabalho deverá fazer uma “dupla visita” antes de lavrar qualquer auto de infração.

a) Quando a infração for relativa à edição de novas leis, regulamento ou instruções ministeriais;

b) Quando em primeira inspeção dos estabelecimentos recém-inaugurados.

45) Em quais hipóteses o fiscal do trabalho poderá conceder prazo para exibição de documentos.

A concessão de prazo para a exibição de quaisquer documentos ficará a critério do Fiscal do Trabalho, podendo este conceder prazo não inferior a dois dias e nem superior a oito dias para a exibição de documentos. O Fiscal do Trabalho será obrigado a conceder prazo para exibição de documentos para os estabelecimentos com menos de 11 (onze) empregados, desde que não seja constatada fraude, resistência ou embaraço a fiscalização.

46) E para as Microempresas e Empresas de Pequeno Porte.

Será, como regra, observando o critério da “dupla visita” para lavratura do auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da CTPS, ou ainda na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço a fiscalização.

XIII. Alteração do Contrato

47) Exercendo o empregado um cargo de confiança, ele pode ser transferido.

O empregado que exerce cargo de confiança, entendido este como aquele que tem poderes para substituir o próprio patrão – pode ser transferido livremente de uma localidade para outra. (Por exercer um cargo de confiança com amplos poderes de mando, fiscalização e gestão – podendo admitir e dispensar empregados, administrar o negócio, advertir e suspender empregados etc.), o empregado não pode estar limitado a este ou aquele local de prestação de serviços.

Todavia, a transferência que resulte na mudança de residência do empregado fora do município que reside enseja o pagamento de adicional de transferência de 25% do salário. As despesas de mudança correrão por conta do empregador.

48) O que diz a lei quanto à alteração de local de trabalho. É possível.

Havendo previsão contratual pode o empregado ser transferido para a localização diversa daquela em que foi celebrado o contrato de trabalho, em caso de real necessidade. Portanto, o empregador deve estar atento na elaboração do contrato de trabalho (escrito), para fazer constar do contrato uma cláusula nos seguintes termos: “Fica ajustado nos termos do parágrafo 1º, do artigo 469 da CLT, que o EMPREGADO acatará ordem emanada do EMPREGADOR para prestação de serviços, tanto na localidade da celebração do contrato de trabalho, como em qualquer outra cidade ou Estado, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva”.

49) Se fechar uma filial da empresa em uma cidade o empregado pode ser transferido para outra.

A lei é muito clara ao estabelecer no Artigo 469, parágrafo 2º, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho que: “É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado”.

50) O que foi ajustado entre as partes no ato da admissão, pode ser alterado.

Pode ser – desde que observada a regra contida no Artigo 468 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja: “Nos contratos individuais do trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta”.

51) Quanto ao cargo ou função, como deve proceder o empregador para evitar problemas com o empregado no futuro.

No ato admissional, o empregador deve acertar com o empregado o cargo ou função que exercerá na empresa, porém, acrescentando a cláusula contratual seguinte: “(...) aceitando desde já, exercer outras funções ou executar serviços determinados pelo empregador, compatível com as condições pessoais, na vigência deste instrumento”.

XIV. Contrato por Prazo Determinado

52) O contrato de trabalho de prazo determinado pode ser celebrado para todos empregados.

Somente é possível celebrar contrato de trabalho por prazo determinado, quando o serviço a ser executado pelo contratado for de natureza transitória e justifique a predeterminação de prazo (EX: Evento Gastronômico ou Hoteleiro. É necessário haver um motivo que justifique o prazo determinado. A regra está contida na alínea “a”, do parágrafo 2º, do artigo 433 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe: “o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando; a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo”.

53) A parte (empregador ou empregado) que desejar encerrar o contrato, antes do termino do prazo, deve apresentar aviso prévio.

Por se tratar de contrato de trabalho por tempo determinado, não cabe aviso prévio, pois as partes já fixaram uma data para o término do contrato de trabalho. Existirá a figura do aviso prévio, se no contrato de trabalho contiver uma cláusula que permita às partes (empregador e empregado) promoverem a rescisão do pacto antes do término do prazo estipulado em contrato e, desde que, tal cláusula venha a ser exercida.

54) As partes podem estabelecer o prazo desejado ou a lei fixa o prazo máximo e mínimo.

A lei fixou o prazo máximo de dois anos e não fez referência ao prazo mínimo. Assim, nada impede as partes de fixarem o prazo que melhor atenda aos interesses, podendo ser de três, seis meses, um ano um ano e meio e até no máximo dois anos.

55) Celebrado um contrato por prazo inferior a dois anos, é possível prorrogação.

A lei estabeleceu o prazo máximo de dois anos e, apenas uma prorrogação. Se as partes celebrarem o contrato com prazo inferior a dois anos, poderá prorrogá-lo até o prazo máximo de dois anos. Note bem, a prorrogação pode ser feita por prazo inferior, porém, somente uma vez.

56) Terminado um contrato de prazo determinado, as partes podem celebrar outro em seguida.

Não, um novo contrato entre as partes, por prazo determinado, somente poderá ser celebrado seis meses depois.

XV. Contrato de Experiência

57) O empregador só pode fazer contrato de experiência por 30, 60 ou 90 dias.

O legislador fixou apenas o prazo máximo (noventa dias), não fez referência a prazo mínimo. Assim, o contrato de experiência pode ser celebrado com 1 dia apenas, como pode ser de 10, 15, 40, 55 89 dias, desde que não seja superior a 90 dias.

58) O primeiro prazo foi de 30 dias, o empregador pode prorrogar mais 60 dias. Não deve ser o mesmo número de dias do primeiro prazo, em caso de prorrogação.

O legislador fixou o prazo máximo de noventa dias, e dentro deste prazo a possibilidade de uma prorrogação, apenas. Não estabeleceu regras quanto à quantidade de dias para prorrogação. As partes são livres para adequar o prazo da prorrogação de acordo com suas conveniências. Firmado um contrato de experiência com prazo de 45 dias, nada impede o empregador de prorrogá-lo por mais 45 dias, atingindo assim, o prazo total de 90 dias. Sempre é conveniente verificar a Convenção Coletiva de Trabalho que pode estabelecer alternativas interessantes, porém em atento a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.

59) Deve ser feita alguma anotação na Carteira de Trabalho, quanto ao prazo de experiência.

Ao proceder ao registro do empregado contratado em regime de experiência, é recomendável anotar, como observação na Carteira de Trabalho, nas páginas de anotações gerais, que trata o Contrato de Trabalho por Experiência, incluindo a data de início e a respectiva data do término de prazo experimental.

60) Não dando certo a experiência, terminado um contrato pode ser feito outro a título de experiência.

Com o mesmo empregado, somente pode ser celebrado outro contrato de experiência seis meses após a rescisão do primeiro e, somente se, se tratar de um novo serviço (uma nova função). O trabalhador não pode ser submetido a dois testes, na mesma empresa e na mesma função.

61) Quais os direitos do empregado, caso seja despedido injustamente antes de terminar o contrato de experiência.

Ocorrendo dispensa imotivada do empregado antes de expirado o termo ajustado, ele terá direito a uma indenização equivalente a 50% daquilo que receberia até o final do prazo pactuado, acrescido do salário família (se couber), tem direito a férias proporcionais e FGTS (guias) e não recebe aviso prévio.

62) No caso de um empregado que está cumprindo contrato de experiência vir a sofrer um acidente de trabalho, ele tem direito à estabilidade provisória.

Não. Deve prevalecer o desejo primeiro das partes. Assim, se o pacto foi de prazo determinado, tal prazo é que vale, sendo as partes sabedoras, de antemão, do prazo do término do contrato. No dia do seu término (final), encerra-se o vínculo empregatício. O empregado não tem garantia de emprego. Não se fala em Estabilidade Provisória, nem para Acidente de Trabalho, Gestante, Membro da CIPA, Conciliador ou qualquer outra espécie. O mesmo entendimento vale para a funcionária que ficar grávida durante a vigência do contrato por prazo determinado. (EX: Experiência).

XVI. Contrato de Trabalho

63) O Contrato de trabalho precisa ser expresso. E escrito.

Expresso é o contrato ajustado pelas partes, combinado; não precisa ser escrito. O contrato verbal é o suficiente para caracterizar o vínculo empregatício. É válido, portanto, o verbal, porém, a legislação vigente exige o registro em carteira de trabalho em livro, fichas ou sistemas informatizado de registro de empregados. Expresso, então, é o contrato escrito ou verbal, celebrado em razão da manifestação de ambas as partes (empregador e empregado).

64) O que quis dizer o Artigo 442 da CLT com a expressão de ajuste (contrato) tácito?

Ajuste tácito é exatamente o que não é expresso. O que não foi combinado. É por exemplo, o fato do indivíduo prestar serviços a outrem sem nada combinar e sem ser convidado, mas sem ter, também, ninguém que o proíba de prestar tais serviços. O fato de não ter proibido a continuação da prestação de serviços e se beneficiar dos mesmos indicia o vínculo empregatícios. Presume-se que a outra parte aceitou o contrato de trabalho, de forma tácita.

65) Então o contrato acertado verbalmente tem valor legal?

Sim! Mas não é recomendado! Não é mais possível confiar em palavras. Foi-se o tempo em que “um fio de bigode” valia mais que tudo. Ao admitir um empregado, além de anotar o contrato existente na própria Carteira de Trabalho, é aconselhável elaborar um contrato de trabalho escrito, enumerando as condições, deveres e obrigações das partes, além das obrigações previstas na legislação trabalhista e Contratos Coletivos de Trabalho (Convenções Coletivas de Trabalho – CCT), já automaticamente incorporadas ao contrato no ato da admissão.

66) Não se pode fazer um Contrato de Trabalho com dois empregados (pai e filho) ao mesmo tempo?

Não! Como dispõe o artigo 442 da CLT, o contrato é individual. É celebrado com cada empregado. No caso de pai e filho, portanto, são dois contratos distintos, ou seja, um contrato com o pai e um contrato com o filho.

XVII. Homologação

67) A homologação do termo de rescisão do contrato de trabalho é feita com quanto tempo de emprego?

O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho.

68) Qual o prazo para proceder ao pagamento e à homologação de rescisão de contrato de trabalho?

Nos termos do parágrafo 6º do artigo 477 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, os prazos para pagamento das verbas rescisórias e a devida homologação do instrumento de rescisão de contrato de trabalho, são os seguintes: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de cumprimento.

69) Além do Sindicato da Categoria e o órgão do Ministério do Trabalho, onde mais pode ser homologado o termo de rescisão?

Se não houver na localidade sindicato representativo da categoria profissional ou órgão do Ministério do Trabalho, a homologação de rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita pelo representante do Ministério Público, ou, onde houver, pelo defensor Público e, na falta ou impedimento destes, a homologação pode ser feita pelo juiz de paz.

70) No término de contrato de prazo determinado, qual o prazo para homologação?

No caso de contratos de trabalho por prazo determinado (experiência, obra certa ou safra), o pagamento das verbas rescisórias e à devida homologação, se for o caso, deverão ser feitos no dia seguinte ao término, desde que seja dia útil. Caso não seja, é necessário antecipar o pagamento.

71) E se o sindicato criar obstáculos para homologar a rescisão de contrato?

Considerando o curto prazo previsto em lei, nem sempre é possível procurar por outro órgão para realizar a homologação. Ocorrendo isso, é recomendável ingressar com uma Ação de Consignação e Pagamento, perante a Justiça do Trabalho ou pagar o empregado através de depósito em conta bancária, mediante ciência do mesmo, por escrito.

72) Há algum pagamento a ser feito ao Sindicato para realizar a homologação?

Não. A realização da homologação gratuita é um direito do trabalhador e da empresa.

73) O que é Rescisão de Contrato de Trabalho?

Rescisão é rompimento do contrato de trabalho. É o rompimento da relação empregatícia entre o empregador e o empregado, é a formalização da demissão.

74) Quais as condições em que ocorre a rescisão de contrato de trabalho?

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por: justa causa; sem justa causa; por pedido de demissão; por decisão judicial, por término do contrato de trabalho; por despedida indireta; por culpa recíproca.

75) O que vem a ser Comissão de Conciliação prévia?

O artigo 625-A a 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 2009), normatizam as Comissões de Conciliações Prévias Trabalhistas, com o escopo de resolver de uma forma mais célere, sem os trâmites burocráticos de uma ação trabalhista, os conflitos existentes entre empregados e empregadores, que muitas vezes demandam anos e com custos muitas vezes superiores aos valores efetivamente disputados. E o que é pior, ao serem sentenciados, muitos desses processos não tem como executar suas sentenças, por diversos motivos.

As Comissões de Conciliações Prévias Trabalhistas poderão vir a ser uma alternativa privada, em parceria com o judiciário, onde o Direito enveredará pelo caminho da celeridade, na qual as partes ajustam suas diferenças sem a necessidade de provocar o Judiciário.

76) É interessante ao empregado e ao empregador comparecer, quando necessário, a Comissão de Conciliação Prévia?

A sociedade precisa de instrumentos que oportunizem alternativas à solução de conflitos sem a tutela estatal, onde tudo funciona de forma lenta e ineficiente, onde o Direito fica atrelado muitas vezes a um terceiro que não vivencia suas necessidades. Não por culpa dele, mas do modelo colocado a sua disposição.

Em que medida as Comissões de Conciliação Prévia são determinantes aos trabalhadores e empregadores a optarem pela alternativa extrajudicial de solução de conflitos.

As Comissões de Conciliações Prévias Trabalhistas são inovadores instrumentos, que se bem utilizado, viabiliza a solução de conflitos individuais do trabalho, onde oferta às partes uma maior comodidade, ao mesmo tempo em que descontraí ou descentraliza dos órgãos jurisdicionais a resolução dos conflitos trabalhistas, essencialmente, quando do encerramento do contrato, seja qual for o motivo do seu encerramento.

XVIII. Remuneração

77) As faltas ao trabalho pode ser descontadas em folha de pagamento?

Sim. Quando o empregado falta ao trabalho, sem qualquer motivo justificado, o empregador pode descontar as faltas verificadas no mês. Além do desconto correspondente às faltas injustificadas, o empregado perde, também, o direito à remuneração do dia do descanso semanal, em se tratando de horista, diarista e semanalista. Quanto ao empregado mensalista (contratado por mês), ele já tem embutido em seu salário o valor correspondente ao Descanso Semanal Remunerado, em que pese a extinção de decisões contrárias do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

78) E quanto ao fornecimento de moradia, quanto é o percentual a ser descontado e sobre que?

Quanto ao fornecimento de moradia ao empregado urbano, o parágrafo 3º do artigo 458 da CLT, estabelece que o percentual a ser descontado é de 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual. Observe que é sobre o salário contratual e não sobre a remuneração. Assim, se o salário foi contratado como sendo de R\$ 632,00 por mês e o empregado recebe mais R\$ 150,00, referente a horas extras, adicional noturno ou insalubridade, gratificações, o cálculo da habitação será de 25% sobre os R\$ 632,00, que é o salário contratual.

79) Pode descontar do empregado o valor referente aos prejuízos que vier a causar ao empregador?

Quando o empregado causa um dano ao empregador, a legislação autoriza o desconto em folha de pagamento, porém impõe duas condições: a primeira, desde que o dano tenha sido causado por dolo (desejo de causar o prejuízo, teve a intenção de causar) e, a segunda, se no contrato de trabalho contiver cláusula prevendo a possibilidade de desconto na ocorrência de dano pelo empregado. A regra está inserida no Artigo 462 da CLT, em seu parágrafo 1º que dispõe: “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”. Note bem: havendo cláusula contratual, o desconto pode ser efetuado em folha de pagamento, também na ocorrência de culpa (negligencia, imprudência ou imperícia), ao passo que não tendo a cláusula contratual, o desconto só será lícito se o dano for causado por dolo (intenção de causar o prejuízo).

80) Quanto o empregador pode descontar do empregado, em caso de fornecimento de alimentação?

Diferentemente do que ocorre com o vale-transporte, que é obrigatório, o vale-refeição ou vale-alimentação é uma faculdade, não é uma obrigação, a menos que o benefício esteja previsto no contrato de trabalho. Nossa Convenção Coletiva de Trabalho, vigente, prevê: “o fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá salário “in natura”, ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário “in natura”.” Como também nossa CCT prevê o fornecimento de alimentação ao empregado de forma terceirizada utilizando-se a “quentinha” adquirida de empresa especializada, como também fica

facultado ao empregador o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios.

Ocorre, segundo a pacífica jurisprudência, uma vez concedido pelo empregador e quando não descontado nenhuma percentagem do trabalhador, o benefício passa a ter natureza salarial, sendo incorporado ao salário para todos os efeitos legais, ou seja, refletindo no pagamento das obrigações tributárias (INSS, FGTS etc.) e das verbas trabalhistas.

O artigo 458 da CLT em seu § 3º dispõe: – “A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual”.

81) E se a alimentação fornecida for preparada no próprio estabelecimento do empregador?

A empresa no máximo poderá descontar 20% do total do salário contratual de seu funcionário.

82) As gorjetas que o empregado ganha do cliente, soma-se ao salário para efeitos de direito trabalhista?

Sim. Somente não integram para efeitos de cálculo do aviso prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado. A lei considera gorjetas, não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa cliente, como adicional nas contas, a qualquer título e destinada à distribuição aos empregados (parágrafo 2º do artigo 457 da CLT).

Em algumas situações se faz necessário atentar as Convenções Coletivas de Trabalho, vigentes. Em nosso caso em particular existe um disciplinamento acerca do assunto em tela, de forma clara e didática, onde os procedimentos da empresa e do empregado são estabelecidos, contemplando as partes envolvidas direitos e deveres. (consulte a CCT).

83) As vantagens dadas pelo empregador; alimentação, moradia, etc.; somadas ao salário servem para cálculo do direitos trabalhista?

Sim. Tudo aquilo que o empregador dá ao empregado a título de liberalidade, integra ao salário para todos os efeitos legais. Assim, ao pagar o 23º salário, as férias, ao recolher os depósitos do FGTS, o valor médico apurado com as vantagens concedidas soma-se para o cálculo do pagamento desses direitos, contudo tem-se que estar atento à natureza indenizatória das parcelas pagas, pois estas não integram o salário.

84) A lei estabelece um padrão ou modelo próprio de recibo de pagamento?

Não. A legislação não prevê regras específicas para o tipo de recibo de pagamento, o que deixa em aberto a possibilidade de criar o modelo que melhor se adéque à empresa,

podendo ser manuscrito, datilografado ou através do sistema informatizado (que é o mais comum nos dias de hoje). O importante é ter o documento comprobatório dos pagamentos efetuados ao empregado, com a discriminação das verbas pagas e assinatura do mesmo.

XIX. Justa Causa

85) Para caracterizar a falta grave de abandono de emprego o empregado tem que faltar por 30 dias corridos?

Não é preciso que o empregado permaneça por 30 dias afastados sem comunicação e sem justificativa. Para caracterizar o abandono de emprego basta que, num prazo bem inferior, o empregado revele o desejo de não mais continuar no emprego, contudo a empresa tem que ter prova inequívoca deste fato, provas consistentes, que não deixem margens a uma reversão.

86) Quando se dá a falta grave de abandono de emprego com 30 dias, exatamente?

A lei não prevê essa condição. O Tribunal Superior do Trabalho corte máxima trabalhista, entende que se configura abandono de emprego, quando o trabalhador não retoma ao serviço no prazo de 30 dias, após a cessação do benefício previdenciário, nem justifica o motivo.

87) Quando é recomendável aguardar 30 dias ou mais?

Quando o empregado, estiver afastado pela Previdência Social, após alta médica, deve-se aguardar 30 dias. No mais, é recomendável aguardar 30 dias, quando o empregado se ausenta do trabalho e desaparece, isto é, quando em “lugar incerto e não sabido”, quando é impossível convocá-lo para retomar ao trabalho.

88) A publicação de anúncio convocatório em jornal de grande circulação serve de prova para a configuração do abandono de emprego?

Não. Os tribunais do trabalho entendem que o anúncio não vincula o empregado. A regra é que o empregado precise do emprego para trabalhar e não deseja o abandono. A prova do abandono de emprego deve ser feita por escrito, mediante a convocação para retorno ao trabalho acompanhada de aviso de recebimento (AR), a ser assinado pelo empregado.

89) Se não adianta publicar o abandono de emprego no jornal quando não se sabe onde se encontra o empregado, como provar que o mesmo abandonou o serviço?

O empregador precisa fazer prova de que o empregado está desaparecido, ou seja, em “lugar incerto e não sabido – LINS”. Isso pode ser feito através de Oficial do Cartório de Títulos e Documentos. Assim, comparecendo à residência do empregado, o oficial do cartório encarregado da diligência, certificará que o empregado está em lugar incerto e desconhecido, após, inclusive, ouvir vizinhos. A certidão do oficial é o documento que servirá de prova, perante a Justiça do Trabalho, se for preciso.

90) A manifestação pelo empregado, do desejo de causar prejuízo, pode ser tida como falta grave, capaz de caracterizar motivo para justa causa?

Para cometer o ato de improbidade, não é necessário que o empregado cause o dano material (que cometa o ato) bastando, simplesmente que tente ou que revele a sua intenção, como, por exemplo, o empregado que diz: “vou danificar aquela máquina e assim o patrão vai ver o que é bom!”. O empregado que revela a intenção de causar o dano material destrói a confiança de que era detentor até então. Não deixa de ser um ato desonesto, que recomenda o afastamento, pois não há condições de se manter a relação empregatícia. Porém, com bastante cautela, embasamento, provas inequívocas e consistentes que não deixem margens a reversão.

91) O que é improbidade?

Improbidade é um ato desonesto (má-fé, fraude, dolo, malícia, simulação, etc.). É a desonestidade, a falta de retidão, o procedimento malicioso, a atuação pernicioso. É considerada a falta mais grave do elenco de faltas apresentado pelo Artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

92) Quando ocorre indisciplina?

Ocorre quando o empregado desrespeita ou deixa de cumprir uma norma geral de serviço. Quando deixa de cumprir o Regulamento Interno dos Empregados. Por exemplo: consta do regulamento que é proibido apresentar-se ao local de trabalho munido de facas, peixeiras, armas de fogo ou explosivo de qualquer espécie; o empregado que desrespeitar esta norma, está cometendo um ato de indisciplina.

93) Quando se dá um ato de insubordinação?

Ocorre quando o empregado desrespeita uma ordem dada pessoalmente a ele pelo empregador ou superior hierárquico. Por exemplo: o gerente determina que faça a limpeza do restaurante e ele (o empregado) não obedece. Sua recusa caracteriza-se em ato de subordinação. Neste caso, a ordem tanto pode ser verbal, como escrita, desde que dirigida tão-somente para um determinado empregado.

94) Tendo o Regulamento Interno, de forma escrita, os empregados levam mais a sério suas responsabilidades?

Não há a menor dúvida! Nas empresas onde forem implantados regulamentos, não se foram comprovadas melhorias na disciplina interna, como, em especial, uma considerável melhora no relacionamento pessoal entre os próprios colegas de trabalho.

95) O ato de desídia é uma falta grave?

Embora esteja incluída no elenco das faltas graves, a “desídia” é uma falta leve, porém uma das mais freqüentes, pois é muito comum as ausências reiteradas ao serviço, sem qualquer justificativa, bem como os constantes atrasos ao trabalho.

96) O empregado que não vem produzindo, pode ser despedido?

É assegurado ao empregador o direito de despedir o empregado manifestamente improdutivo, por reiterada negligencia, má vontade, desinteresse, falta de cumprimento do dever. Neste caso, deve-se observar a graduação da pena, iniciando com uma advertência verbal e a seguir escrita, depois uma suspensão por três dias, com perda dos vencimentos e uma terceira vez que o empregado demonstra o desinteresse pelo trabalho, a má vontade, negligência, aí sim, promover a sua Demissão Por Justa Causa.

97) Comete falta grave o empregado que não prevenir acidentes ou não observar as normas de prevenção, embora avisado por escrito?

Se o empregado não respeitar as normas de segurança e higiene do trabalho ou as instruções expedidas para evitar acidentes de trabalho e/ou doenças profissionais estará cometendo falta grave e pode ser dispensado por justa causa.

98) Dentre as faltas graves previstas pelo artigo 482 da CLT, em qual delas deverá ser enquadrado o empregado que não cumprir as normas de segurança?

Como as normas de segurança e higiene do trabalho, são para todos os empregados da empresa, ao não respeitá-las o empregado comete falta grave de indisciplina, prevista na letra “h”, do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, pois, neste caso, o empregado está desrespeitando uma norma geral de aplicabilidade geral (a todos os empregados).

99) E se o empregado for “mal educado”, responder ao superior hierárquico, quando da 1ª punição, não pode aplicar outra penalidade?

Neste caso sim! Digamos, que, por exemplo, o empregado seja surpreendido pelo superior hierárquico brincando em horário de serviço, em prejuízo do bom andamento do trabalho

e, ao ser advertido, verbalmente, pelo superior, passe a responder grosseiramente, retrucando de maneira desrespeitosa. Neste caso sim, é cabível uma segunda punição: uma advertência por escrito, uma suspensão disciplinar ou, dependendo das circunstâncias e da gravidade das ofensas. Até mesmo a demissão por justa causa.

100) O que dupla penalidade?

É quando o empregado é penalizado duas vezes pela mesma falta grave cometida. Ocorre quando o empregado é advertido (por escrito) pelo chefe de serviços, por ter revelado má vontade na execução dos serviços sob sua responsabilidade. O fato chega ao conhecimento do supervisor geral, que manda aplicar uma suspensão disciplinar por 3 dias, por entender que a pena de advertência foi muito branda. Esse procedimento é correto. Deve haver uma graduação da pena.

101) Mas se em todos os casos, sem aplicar a “graduação da pena” em razão da natureza da falta praticada (leve, grave ou gravíssima), o empregador promover a despedida por justa causa, não estará havendo injustiça?

Certamente! A punição aplicada de modo excessivo, sem dúvida importa em injustiça. Deve haver uma certa propoção entre a aplicação da pena e o ato praticado, pois não é qualquer falta que deve ser punida com despedida por justa causa do empregado.

102) É possível que em razão de uma falta antiga o empregado possa ser dispensado por justa causa agora ou recebe uma pena?

Não. A aplicação de qualquer pena por parte do empregador deve ser atual e imediata, ou seja, assim que tomar conhecimento da prática da falta pelo empregado, sob pena de que se considere haver perdoado o empregado, nada mais podendo fazer em relação à falta ocorrida.

103) Chegando bêbado no local do trabalho o empregado comete falta grave?

Ao se apresentar em estado de embriaguez no local e em horário de trabalho, o empregado comete falta grave, que autoriza o empregador a promover a sua demissão por justa causa. Entretanto, é recomendável uma rigorosa apuração dos motivos que o levaram a cometer tal ato, especialmente, quando isso ocorre pela primeira vez, pois a Justiça do Trabalho vem desconsiderando a aplicação da justa causa por embriaguez reincidente, considerado doença.

104) Quando há punição ao empregado que bebe habitualmente, fora do horário e local do trabalho?

Caracteriza-se a falta grave de “embriaguez habitual” (letra “f” Art. 482/CLT, quando o empregado em estado etílico levar para o trabalho e a empresa, os resultados negativo de seu vício.

XX. Proteção ao Trabalho da Mulher

105) A empregada gestante está garantida no emprego por quanto tempo?

A estabilidade da gestante é desde o instante da confirmação da gravidez até 150 dias após o parto. Isso quer dizer que ela não pode ser despedida, sem motivo, neste período (aproximadamente 14 meses).

106) Como que o empregador faz para saber se a empregada está grávida, ele pode solicitar um exame de teste de gravidez?

Não. O empregador não tem como saber se a empregada está grávida e o que é pior: ele não pode submetê-la a exame médico para teste de gravidez. A lei não admite a possibilidade de o empregador submetê-la a teste de gravidez.

107) Mas o empregador pode reintegrá-la ao emprego ao invés de pagar a indenização?

Sim, caso não tenha sido ultrapassado o período da estabilidade, que vai da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

108) O horário de trabalho é igual ao do homem?

Sim, homens e mulheres podem trabalhar em horários idênticos respeitados os limites máximo (08 horas diárias ou 44 semanais).

109) A mulher não pode carregar pesos?

O artigo 390 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho de termina que: “Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande emprego de força muscular superior a vinte quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco quilos para trabalho ocasional.

110) Depois do parto, quando voltar ao trabalho como empregada faz para amamentar o bebê?

Durante a jornada de trabalho a empregada (mãe), tem, direito a dois descansos de 30 minutos cada, para que possa amamentar se bebê, conforme o artigo 396 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho: “Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um”, acrescenta o parágrafo único, do mesmo dispositivo consolidado que, quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 meses poderá ser ampliada, a critério da autoridade competente.

111) Como deve o empregador proceder para afastar a empregada gestante?

Quem determina o afastamento do trabalho é o médico, a quem também compete, em casa excepcionais, aumentar em mais 2 semanas antes e 2 semanas após o parto, os períodos de repouso, garantindo o bem estar da gestante.

112) E caso de aborto tem direito à licença de 120 dias, também?

Não. Se ocorrer aborto não criminoso, a empregada tem direito a um repouso remunerado de 2 semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do seu afastamento.

113) A empregada que engravidar durante o contrato de experiência tem também estabilidade?

A gravidez não gera suspensão do contrato de experiência, pois o fato não é suficiente para isso, já que o tempo de gestação permite a conclusão do prazo do contrato. Também não gera estabilidade, conforme o TST, na súmula 244 inciso III: “Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa”.

XXI. Auxílio Doença

114) O que é auxílio doença?

O auxílio doença é um benefício de curta duração, devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 dias, desde que cumprida, quando exigida, a carência de 12 meses.

115) O empregado que ficou afastado por 15 dias e necessitar de outro afastamento, estará o empregador obrigado pagar outra vez os 15 dias?

Não, se o empregado por motivo de doença afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no 16º, e se dela voltar a se afastar dentro de 60 dias desse retorno,

fará jus ao auxílio doença a partir do novo afastamento, isto é, a empresa não está obrigada a pagar outra vez os 15 primeiros dias.

116) Quando inicia o direito ao benefício do auxílio doença?

O auxílio doença, a cargo do empregador para posterior reembolso pela Previdência Social, é ago a partir do 16º dia de afastamento do empregado, desde que observado o período de carência.

117) Ao apresentar um atestado médico o empregador já estará obrigado a pagar o dia ou dias ausentes do empregado?

Quando o empregado falta ao trabalho para meros exames médicos, o empregador não é obrigado ao pagamento do dia ou dias ausentes. O atestado médico serve apenas para justificar a ausência, muito embora caiba ao empregado programar seus exames médicos para dias e horários em que não se encontre em serviço.

118) Como proceder quando há suspeita de exagero no número de dias para repouso por ordem médica?

Quando o empregado apresentar um atestado médico com número exagerado de dias de afastamento, ou que os dias de afastamento estiverem próximo de fim de semana, feriados ou outros acontecimentos festivos, o empregador pode submeter o empregado a exame médico com profissional responsável pelo PCMSO. Comprovado que não há necessidade do afastamento ou que houve exagero no número de dias, o empregado poderá ser despedido por justa causa, diante da falta grave de improbidade, considerando a fraude cometida.

XXII. Acidente de Trabalho

119) Mesmo o acidente ocorrido fora do local de trabalho é considerado como acidente de trabalho?

Sim. O acidente sofrido, ainda que fora do local e horário do trabalho, é considerado considerado como acidente de trabalho, quando o empregado estiver cumprindo ordem ou realizando serviços determinado pelo empregador.

120) No caso de o empregado sofrer uma agressão, é considerado como acidente de trabalho?

Sendo o empregado agredido por companheiro de serviço ou mesmo por terceiro, em horário e local de serviço, será considerado como acidente de trabalho, devendo neste caso ser emitida CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho.

121) em caso de morte, decorrente do acidente, o prazo é o mesmo, para apresentação da CAT?

Ocorrendo a morte do empregado, a comunicação do acidente de trabalho deve ser feita de imediato a autoridade competente, sob pena de multa, além de outras penalidades,

122) E se o empregador não apresentar a CAT?

Se o empregador não promover a comunicação do acidente de trabalho, a mesma pode ser formalizada pelo próprio acidentado, seus dependentes, entidade sindical, pelo médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Não é recomendável deixar que outros façam a comunicação do acidente de trabalho.

123) O empregador deve tomar precauções antes de preencher a CAT?

Não há dúvidas. O empregador (através do setor de pessoal ou segurança do trabalho), antes de preencher a CAT deve determinar a realização de uma investigação prévia para comprovar a ocorrência do acidente e as condições em que ocorreu. Isto para evitar o risco de cometer falsidade ideológica, o que constitui crime.

124) A partir de que momento o empregado que sofreu acidente de trabalho, passa a ter estabilidade provisória?

O empregado que sofreu acidente de trabalho, além dos benefícios especiais da Previdência Social tem a garantia de emprego, contada a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio doença acidentário. Portanto, depois de concluído o tratamento e apto a voltar ao trabalho é que começa a contar os 12 meses de garantia de emprego.