

Perguntas Frequentes - Trabalhista

01) O empregador poderá descontar do empregado as importâncias correspondentes a danos por eles causados?

§ 1º do art. 462 da CLT prevê a possibilidade de que, em caso de dano causado pelo empregado ao patrimônio do empregador, o desconto será lícito caso essa possibilidade tenha sido acordada no contrato de trabalho, ou independentemente de previsão contratual, quando da ocorrência de dolo do empregado, assim entendida a prática de ato com a intenção deliberada de prejudicar a empresa. É o caso, por exemplo, do empregado que intencionalmente danifica equipamento especializado da empresa.

02) O vale transporte é devido ao empregado que utiliza sua própria bicicleta para percorrer o trajeto residência-trabalho?

Não, o vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipa ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, entendendo-se como deslocamento a soma de segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre a residência e o local de trabalho (art 1º da lei nº7.418/95, com as alterações da Lei nº 7.619/87 e Art. 2º do Decreto nº 95.247/87. Quando o legislador se refere a meios de transportes, dá um sentido abrangente à expressão, devendo, para esse fim, se considerados quaisquer veículos, inclusive a bicicleta. Assim, visto que o empregado se desloca para o trabalho utilizando um meio de locomoção próprio e não o transporte coletivo urbano, não fará jus ao recebimento do vale-transporte, sob pena de rescisão contratual com justa causa, caso, mesmo assim, os solicite, conforme determina o § 3º do art. 7º do Decreto nº 95.246/87, supracitado.

03) Quem recebe o salário a base de comissões, também tem direito a horas extras?

Apenas ao adicional de hora-extra. Isso é o que diz o Enunciado 340 do TST. O empregado sujeito a controle de horário, remuneração à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculando sobre o valor das comissões e elas referentes. (observar Convenção Coletiva da categoria)

04) Em que consiste o descanso semanal remunerado?

Descanso semanal é a folga a quem tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social, higiênico e recreativo, visando a recuperação física e mental do trabalhador. É folga paga pelo empregador.

05) Se o empregado faltar, injustificadamente, em um dos seis dias que antecedem o descanso semanal remunerado, perderá o direito?

Não. O empregado continuará a ter o direito ao descanso, que é matéria de ordem social, perdendo, contudo, o direito a remuneração pelo dia de descanso semanal.

06) Permite a lei, pagamento de salário por meio de cheque bancário?

Sim, com limitações. O empregado não deverá ter quaisquer gastos com transporte para descontar o cheque no banco; o empregador deverá permitir a ausência do empregado para ir até o banco descontar o cheque; e a forma de pagamento com cheque não deverá ocasionar nenhum atraso no recebimento do salário. (Observar Convenção Coletiva da categoria)

07) Quanto tempo terá o empregador para devolver ao empregado a Carteira de Trabalho da Previdência Social (CTPS)?

O empregador terá 48 horas de prazo para proceder às anotações, após sua representação, contra-recibo.

08) Dar exemplos de anotações típicas e usuais, feitas pelo empregador na CTPS do empregado

Salário, data de admissão, condições especiais (tempo de experiência, contrato por tempo determinado), férias, acidentes do trabalho, banco depositário do FGTS e CNPJ do empregador.

09) Que direito assiste ao empregado que, tendo entregue sua CTPS à empresa, recebe-la de volta sem as anotações devida?

O empregado poderá comparecer a Delegacia Regional do Trabalho ou órgão autorizado, pessoalmente ou por meio do sindicato da categoria, devendo ser lavrado termo de reclamação, a fim de ser realizada diligência para instrução do feito.

10) Qual a penalidade imposta ao empregador que reter a CTPS por mais de 5 dias?

De acordo com a Lei 5.553/68, ficará caracterizada contravenção penal, punida com prisão e multa.

11) Qual o período considerado noturno, perante a legislação trabalhista?

Para o trabalho urbano, considera-se noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia, e às 5 horas do dia seguinte. Considera-se que o trabalho realizado no período noturno, durante 7 horas, equivalente a 8, conseqüentemente, a hora de trabalho noturno equivale a 52 minutos e 30 segundos, resultado que se obtêm multiplicando 7 horas por 60 minutos que resulta 420 minutos, e dividindo-se por 8 horas. O Cálculo de Remuneração leva essa

equivalência em conta, sem prejuízo do adicional noturno devido, de 20 %.

12) O que se entende por salário "in natura"?

Salário in natura é aquele pago em utilidades, tais como transporte, alimento, ou habitação, e não em dinheiro.

13) O salário é penhorável?

Não, o salário é impenhorável devido a seu caráter alimentar, exceto se a penhora visar ao cumprimento de pensão alimentícia. Contudo, a vedação à penhora do salário não consta na CLT, e sim, no Código de Processo Civil, art. 649, que atua subsidiariamente à CLT.

14) O empregador poderá descontar do salário do empregado quando ele chegar ao serviço 01 (um) minuto atrasado?

Não, com a nova redação do artigo 58 parágrafo 1 da CLT, Lei 10.243/2002, ficou estabelecido que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária às variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observando o limite de dez minutos diários.

15) Onde encontrar na lei os direitos dos empregados?

Na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), que constitui o texto legislativo básico do direito do trabalho do Brasil, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal.

16) Quando o empregado poderá faltar ao serviço sem prejuízo do salário?

O artigo 473 da CLT estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário ou do repouso semanal:

- a) Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara em sua carteira de trabalho de previdência social, viva sob sua dependência econômica, até dois dias consecutivos.
- b) Em virtude de casamento, até três dias consecutivos.
- c) Em caso de nascimento de filho, por cinco dias.
- d) Em cada doze meses de trabalho em caso de doação involuntária de sangue devidamente comprovada, por um dia.
- e) Para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei, até dois dias, consecutivos ou não.
- f) 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).
- g) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (inciso VII do art. 473 da CLT, acrescido pela Lei nº 9.471, de 14-7-1997 - DOU de 15-7-1997).

h) Quando o empregado servir como testemunha, devidamente arrolada ou convocada.

i) Comparecimento à Justiça do trabalho - Enunciado 155 do TST.

17) Além dos itens do art. 473 da CLT, são consideradas faltas legais?

a) No caso de falecimento de seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízos do salário.

b) A comerciaria que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente convenção.

c) O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho, ou no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias com comprovação posterior.

d) Se a sua ausência for devidamente justificada e abonada, segundo critério da administração do estabelecimento.

e) Quando houver paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho.

f) Se a falta ao serviço estiver fundamentada na lei sobre acidente do trabalho.

g) Em caso de doença do empregado, devidamente comprovada.

A doença será comprovada mediante atestado fornecido por médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado; na falta deste, será comprovada por médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; for médico da empresa ou por ela designado; por médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal de higiene ou de saúde pública. (portaria MPAS/3.291/84).

18) O empregado mensalista tem direito a quantas horas por mês?

Sempre serão considerados 30 dias de trabalho por mês (art. 64, parágrafo único, da CLT), mesmo que o mês tenha o número inferior ou superior a 30. Com a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, o número de horas por mês do mensalista também é de 220 horas.

Exemplo: Um mensalista trabalha de segunda a sexta-feira 8 horas diárias e aos sábados 4 horas, perfazendo o total de 44 horas semanais previsto na Constituição; Têm-se então:

Segunda a sexta-feira = 5 dias x 8h = 40h

Sábado = 1 dia x 4h = 4h

Domingo = 1 dia x = 7h 20min
Segunda a sexta-feira = 5 dias x 8h = 40h
Sábado = 1 dia x 4h = 4h
Domingo = 1 dia x = 7h 20min
Segunda a sexta-feira = 5 dias x 8h = 40h
Sábado = 1 dia x 4h = 4h
Domingo = 1 dia x = 7h 20min
Segunda a sexta-feira = 5 dias x 8h = 40h
Sábado = 1 dia x 4h = 4h
Domingo = 1 dia x = 7h 20min
Segunda a sexta-feira = 2 dias x 7h20min = 14h 40min
Total = 30 dias = 220h

Obs: Os 2 últimos dias foram considerados 7h20min; na realidade, o empregado trabalhou 8 horas diárias compensando 80 minutos do sábado que serão considerados no mês seguinte.

19) Qual o período de férias anuais?

O período de férias anuais deve ser de 30 dias corridos, se o trabalhador não tiver faltado, injustificadamente, mais de cinco vezes ao serviço.

20) De quantos dias deverão ser as férias, no caso de o trabalhador faltar injustificadamente, mais de cinco vezes no ano?

Se o trabalhador faltar de 6 a 14 vezes, será de 24 dias corridos; se faltar de 15 a 23 dias, de 18 dias corridos, se faltar de 24 a 32 dias, de 12 dias corridos; acima de 32 faltas: não terá o empregado, direito a férias. As faltas justificadas do empregado ao serviço não serão descontadas das férias.

21) Quem tem direito a fixação do período de férias?

As férias são concedidas pelo empregador, e por ele fixadas durante o período subsequente de 12 meses após a aquisição do direito pelo empregado.

22) As férias devem ser concedidas obrigatoriamente, em um só período?

Para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos, é obrigatório o gozo de férias em um só período. Para os demais trabalhadores, em geral, as férias deverão ser concedidas para serem gozadas, também, em um só período. Excepcionalmente, o empregador poderá conceder férias em dois períodos, um deles nunca inferior a 10 dias corridos.

23) A concessão de férias depende do pedido ou do consentimento do empregado?

Não. A concessão de férias independe de pedido ou de consentimento do trabalhador, pois é ato exclusivo do empregador.

24) Qual o prazo dado ao empregado, no aviso prévio?

O prazo mínimo é de 30 dias.

25) Qual a finalidade do aviso prévio?

Para o empregado, o aviso prévio tem o propósito de dá-lhe tempo para procurar e encontrar novo posto de trabalho, pelo conhecimento antecipado de que seu contrato de trabalho atual está prestes a ser rescindido, evitando, assim, ser despedido de surpresa; para o empregador, destina-se a providencias a contratação de substituto.

26) O aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado?

Sim. Esse é o entendimento jurisprudencial.