

ROTINAS TRABALHISTAS II

VISÃO GERAL
PARA O EMPRESÁRIO



ROTINAS TRABALHISTAS II

VISÃO GERAL
PARA O EMPRESÁRIO

MINISTÉRIO DO TRABALHO

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR E SERVIÇOS

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS
E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

APRESENTAÇÃO

As duas primeiras edições da série de cadernos editados pela Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP), em parceria com o Ministério do Trabalho (MTb) e Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC), revelam a amplitude das regras trabalhistas que devem ser observadas e aplicadas pelos empregadores. Ocorre que os trabalhos não foram concluídos, existindo ainda muito a tratar acerca das rotinas trabalhistas, as quais são complementadas nessa terceira e penúltima edição, sem a pretensão de esgotar o tema – dada a sua dimensão –, mas com o mesmo propósito de informar e prevenir as iniciativas empresariais e, ao mesmo tempo, ampliar as garantias de sustentabilidade de qualquer negócio. Ótima leitura!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. TRABALHO AOS DOMINGOS E NOS DIAS CONSIDERADOS FERIADOS	13
3. LICENÇAS, ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO	29
4. DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	57
5. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	67
6. DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS)	81

1. INTRODUÇÃO

Como pudemos depreender até aqui, as relações trabalhistas comportam uma série de nuances importantes para as iniciativas empresariais, sobretudo àquelas que dependem da força do trabalho de colaboradores na condição de empregados, com registro em carteira de trabalho.

A essa altura, já está claro que as mencionadas questões interessam também a diversas outras partes, como aos próprios empregados – destinatários de uma soma de direitos e também deveres –, a órgãos públicos e a outros atores que integram e interagem nesse complexo cenário.

Não por outra razão, o tratamento do extenso tema “rotinas trabalhistas” teve de ser desdobrado em duas partes – sem a pretensão de esgotamento, dada a sua dimensão –, ambas com o mesmo propósito: informar e prevenir os empresários sobre as regras trabalhistas que devem ser observadas no curso de suas atividades.

Nesse sentido, o caderno *Rotinas Trabalhistas II – visão geral do empresário* apresenta uma sequência de pontos relevantes pertinentes às relações entre capital e trabalho, considerando, ainda, eventuais modificações legislativas existentes nos últimos tempos.

Nesta edição, portanto, damos sequência às rotinas iniciadas no Caderno II, abordando temas relativos ao que podemos chamar de “incidentes” no curso das relações trabalhistas, tais como licenças decorrentes de diferentes fatores internos e externos, gravidez de empregada, adoção e acidentes de trabalho e seus desdobramentos.

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), importante seguro para o trabalhador, pois esta é sua finalidade, entendimentos a respeito dos dias considerados feriados e rompimentos contratuais são outros exemplos aqui abordados.

Esta edição contempla, ainda, alguns aspectos sobre fiscalização promovida pelo Ministério do Trabalho (MTb) e como a empresa deve se portar nessas ocorrências.

Tal como nas edições anteriores, espera-se que o conteúdo sirva de importante e eficaz fonte de consulta para os empresários e para quem mais possa interessar.

Ótima leitura e bons negócios, sempre!

2. TRABALHO AOS DOMINGOS E NOS DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

É sabido que a legislação trabalhista confere tratamento específico para o trabalho nos dias considerados feriados. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, bem como a Lei n.º 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/1949, cumulado com o art. 6-A, Lei n.º 10.101/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/2007, outorgando às entidades sindicais poderes para autorização para o empregado trabalhar ou não, mediante negociações coletivas. Aqui vale um parêntese. É oportuno lembrar que as entidades sindicais são formadas por grupos de empregados (que formam o sindicato de trabalhadores) e grupos de empresários (que constituem o sindicato de empregadores). No mais, das assembleias, soberanas, é que saem as diretrizes das negociações que, entre outros objetivos, tratam do trabalho aos feriados e aos domingos.

Por falar em domingos, o trabalho nesse dia também é tratado com reservas¹, conforme será visto, com o propósito de garantir o convívio social e familiar do trabalhador, assim como os feriados. Por outro lado, são nesses dias que as pessoas costumam dispor de tempo para realizarem compras, de artigos essenciais ou não, para lazer etc., refletindo em melhor desempenho das atividades econômicas.

Esses fatores levaram à sistematização das normas de modo a equilibrar os diferentes interesses. Em outras palavras, por meio de negociações coletivas, é possível

¹ A todos os trabalhadores é assegurado um descanso semanal remunerado (DSR), preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV, CF).

o trabalho aos feriados e domingos, mediante contrapartidas equilibradas e observados os detalhes para cada situação.

Esclareça-se que, nas atividades de comércio, o trabalho aos domingos é autorizado, desde que observada a legislação municipal. Contudo, a folga (DSR) deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo em conformidade com a Lei n.º 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/1949, cumulado com o art. 6-A, Lei n.º 10.101/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/2007.

2.1. DIFERENÇAS ENTRE FUNCIONAMENTO E TRABALHO

Nos termos de nossa Constituição Federal (CF)² e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³, cabe às entidades sindicais o estabelecimento de normas coletivas de trabalho além daquelas previstas em lei.

Arelado ao assunto, compete ao município fixar o horário de funcionamento do estabelecimento comercial, tendo em vista o que dispõe o art. 30, inciso I, da Constituição Federal⁴.

2 CF – ART. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) **VI.** É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

3 CLT – ART. 611. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

4 SÚMULA VINCULANTE N.º 38 DO STF – É competente o Município para fixar o horário de funcionamento de estabelecimento comercial.

É dessa competência que surge a exceção à regra, existindo leis de âmbito municipal que condicionam o funcionamento do negócio para legislar sobre assuntos de interesse local.

Funcionamento e trabalho, portanto, não se confundem, em que pese sua interligação, já que em muitos casos não adianta a empresa obter autorização para funcionar em determinado feriado, por exemplo, e não poder contar com a força do trabalhador por ausência de autorização convencional.

2.2. DO FUNCIONAMENTO DOS ESTABELECIMENTOS AOS DOMINGOS E FERIADOS

Conforme visto no item anterior, o funcionamento dos estabelecimentos aos domingos e feriados se encaixa no rol das questões de interesse local de competência municipal. Já o trabalho realizado nesses dias é regulamentado por legislação federal (Decreto n.º 27.048/1949), uma vez que compete privativamente à União disciplinar matéria relacionada ao Direito do Trabalho⁵.

Apesar das diferenças, ainda hoje se faz muita confusão, existindo diversos precedentes judiciais sobre o tema. Um exemplo que convém citar, pois contribui para o esclarecimento de eventuais dúvidas, refere-se à Súmula Vinculante n.º 38, editada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na tentativa de pacificar de uma vez por todas as matérias de competência dos municípios no que tange à fixação de horário de funcionamento de estabelecimentos comerciais.

O horário de funcionamento deriva, portanto, da competência do município, que pode prever regras genéricas, voltadas apenas à autorização de funcionamento de estabelecimento comercial, sem se ater à fixação do horário. Uma vez mais, lembramos que depende do interesse local, e cada cidade tem suas preocupações.

Sobre as súmulas vinculantes, conforme prescrição constitucional, vale registrar que decorrem de aprovação do Supremo Tribunal Federal (STF), após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, e, tal como sugere o nome, vinculam os demais órgãos do Poder Judiciário e a administração pública direta e indireta, nas esferas fe-

⁵ CF – ART. 22. Compete privativamente à União legislar sobre: I. direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.

deral, estadual e municipal, que ficam obrigadas a seguir a interpretação estabelecida pelo STF, a quem compete dar a última palavra sobre as regras constitucionais⁶.

As regras para funcionamento aos domingos e feriados são tidas como normas especiais e **NÃO SE CONFUNDEM** com aquelas pertinentes à obtenção de alvarás de funcionamento.

Se se tratar da própria constituição da empresa, é melhor checar essa informação com a Junta Comercial, o Sebrae etc., pois, para a Constituição Federal, compete privativamente à União legislar sobre matéria de Direito Comercial. Dessa forma, potencialmente, esse assunto não é de competência dos municípios.

Assim, ciente de que as normas municipais nem sempre seguem as mesmas regras, é importante que a empresa as conheçam, que consulte a prefeitura da cidade onde mantiver seu estabelecimento, sede ou filial, a fim de checar as regras locais, os horários permitidos para o funcionamento aos domingos e feriados, além de eventuais condicionantes.

6 ART. 103-A. O Supremo Tribunal Federal (STF) poderá, de ofício ou por provocação, mediante decisão de 2/3 (dois terços) dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e às administrações públicas direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

2.3. REGRAS GERAIS PARA O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Inicialmente, sugere-se que o empresário tenha consciência do custo sobre a folha de pagamento para contar com a força do trabalhador aos domingos ou feriados, dias que dispõem de regras diferenciadas entre si.

Conforme já mencionado, as reservas dedicadas a esses dias visam a propiciar os convívios social e familiar dos empregados, pois são nesses dias, normalmente, que as famílias e os amigos podem se reunir. É uma questão ligada à cidadania. Todavia, é verdade também que são nos mesmos dias que a atividade econômica é aquecida pela movimentação de setores importantes, o que, inclusive, tem o potencial de gerar benefícios econômicos e financeiros para os próprios trabalhadores, que terão direito a maiores ganhos aos domingos ou feriados.

Desses interesses transversais – ambos absolutamente justos, vale frisar –, é que resultam negociações coletivas compensatórias, isto é, com benefícios extras para os trabalhadores que se dispõem a exercer suas atividades nesses dias, observada a escala, evidentemente, pois algumas jornadas fogem dessa regra por serem naturalmente equilibradas dos pontos de vista social e econômico, como é o caso da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que veremos com destaque neste capítulo.

As normas que autorizam o trabalho aos domingos ou feriados comumente fixam mecanismos que garantem um rodízio entre os empregados, equalizando as necessidades das partes envolvidas, respeitando os limites legais, como em relação ao limite de jornada de trabalho semanal, inclusive em relação à jornada extraordinária, às questões sociais e também às econômicas, todas igualmente importantes.

Tratando das regras jurídicas, por tudo que foi anteriormente exposto, é possível concluir diferentes leis e normas que sistematizam a aplicação do trabalho aos domingos e feriados, o que requer um exame atento da empresa.

A Lei n.º 605/1949, por exemplo, dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, reservando preferencialmente o domingo para descanso⁷.

A Lei n.º 10.101/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/2007, por sua vez autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, desde que observadas a legislação municipal, e observado, ainda, o repouso aos domingos pelo menos uma vez a cada três semanas (regime 2 por 1), sem prejuízo das normas fixadas em negociação⁸.

7 ART. 1º. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

8 LEI N.º 10.101/2000 – ART. 6º. Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. **Parágrafo único.** O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

2.4. DO TRABALHO NOS DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

Sobre o trabalho nos dias considerados feriados, como regra geral, é preciso obter autorização mediante convenção coletiva de trabalho, conforme determina Lei n.º 10.101/2000⁹.

A legislação é precisa ao indicar o instrumento pelo qual deve ser autorizado o trabalho aos feriados, ou seja, convenção coletiva de trabalho negociada por entidades sindicais de empresas e de trabalhadores. Em outras palavras, acordos individuais ou mesmo acordos coletivos de trabalho não são instrumentos válidos para essa finalidade.

Nesse sentido, a convenção coletiva de trabalho é indispensável para disciplinar a permissão e a proibição, bem como as condições de trabalho e os benefícios decorrentes deste realizado nesses dias, tornando-os de observância obrigatória pelos empresários.

9 ART. 2º. A Lei n.º 10.101, de 2000, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos: “**ART. 6º-A.** É permitido o trabalho aos feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição”. (NR)

2.5. DESLOCAMENTO DE FERIADOS POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Eis que se faz oportuno tratar dessa inovação introduzida pela Lei n.º 13.467/2017, que modernizou a CLT. Trata-se da possibilidade de deslocamento¹⁰ do dia de feriado por negociação coletiva.

Conforme a nova regra, é possível que entidades sindicais negociem esse deslocamento do feriado, o que, a rigor, significa mudar o dia em que o empregado gozará de descanso como se feriado fosse.

Assim, se o feriado acontecer no meio da semana, quarta-feira por exemplo, por negociação, as representações de trabalhadores e empregadores poderão pactuar que o feriado, para todos os efeitos legais, será na sexta-feira, por exemplo, cabendo ao empregado se apresentar para o trabalho na quarta, podendo descansar na sexta, emendando o fim de semana.

Ainda sobre o assunto, é preciso atenção aos precedentes jurisprudenciais, ou seja, à forma como o Judiciário Trabalhista vem julgando as contendas envolvendo a matéria. Podemos citar, por exemplo, a Orientação Jurisprudencial (OJ) n.º 410¹¹ e a Súmula n.º 146¹², ambas do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

10 ART. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do *caput* do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XI. troca do dia de feriado.

11 OJ 410 SDI1 TST – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010). Viola o art. 7º, XV, da CF, a concessão de repouso semanal remunerado após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

12 SÚMULA N.º 146 DO TST – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 – O trabalho prestado aos domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

A primeira base jurisprudencial citada estabelece o tempo máximo de trabalho permitido entre a concessão dos repouso semanais remunerados, mais conhecido como “DSR”.

O desafio que surge quando da elaboração da escala de revezamento pela empresa¹³ é o atendimento dos regimes 6 por 1; 2 por 1; e a OJ 410 do TST, não restando alternativa ao empresário a não ser conceder uma folga a mais por mês para se enquadrar a todas as exigências.

Importante destacar que a inovação legislativa descrita neste item, por ser ainda muito recente, não foi objeto de um diálogo sólido no âmbito das cortes superiores, não sendo possível, aqui, indicar a forma que o Poder Judiciário tratará a questão, entretanto, percebe-se que algumas premissas já estão postas pela jurisprudência existente.

13 PORTARIA N.º 417/66 do Ministério do Trabalho – ART. 3º. A escala de revezamento será efetuada por meio de livre escolha da empresa.



2.6. QUANDO SABER QUANDO É OU NÃO FERIADO?

Nos tempos atuais, todos possuem aparelhos eletrônicos ou smartphones que dispõem de calendário ou possuem os tradicionais calendários de mesa ou as conhecidas “folhinhas”, aquelas produzidas pelas gráficas e que costumeiramente se leva de brinde quando vai a papelaria, mercadinho, padaria, açougue, entre outros estabelecimentos comerciais do bairro – ou que recebe com a mesma gentileza do seu contador. Muito embora sejam funcionais, alegres e coloridas, essas espécies de calendários citados nem sempre trazem a informação correta sobre os dias que, legalmente, são feriados.

Para identificar esses dias, inicialmente, é preciso saber que temos duas espécies de feriado: os civis e os religiosos. Os feriados civis são os declarados em lei federal, a data magna do Estado fixada em lei estadual, ou os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do município, fixados em lei municipal¹⁴.

Os feriados religiosos são considerados os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, inclusa a Sexta-feira da Paixão¹⁵.

14 LEI N.º 9.093/1995 – ART. 1º. São feriados civis: I. os declarados em lei federal; II. a data magna do Estado fixada em lei estadual; III. os dias do início e do término do ano do centenário de fundação do município, fixados em lei municipal.

15 LEI N.º 9.093/1995 – ART. 2º. São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, inclusa a Sexta-feira da Paixão.

Em relação aos feriados nacionais, estes são declarados pelas Leis de n.º 6.802/80¹⁶ e n.º 10.607/02¹⁷.

Ademais, anualmente, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) publica, por meio de portaria, os feriados nacionais, referência para as repartições da administração pública, regrido o seu funcionamento.

Destacamos que o Carnaval não é considerado feriado nacional, ainda que possa ser declarado como feriado por meio de legislação municipal – interesse local plenamente possível –, o que leva à necessidade de consultar a prefeitura onde a empresa se estabelece a fim de confirmar essa condição – que poderá variar de acordo com a localidade e os costumes.

Independentemente de sua motivação (cultural, religiosa etc.), é importante destacar que o feriado é considerado oneroso para o empresário, vez que a Lei n.º 605/1949, já citada em comentários anteriores, garante folga ou a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias com pagamento em dobro, somando as benesses previstas em convenção coletiva de trabalho, recomendando-se atenção sobre esses aspectos.

16 ART. 1º. É declarado feriado nacional o dia 12 de outubro, para culto público e oficial a Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil.

17 ART. 1º. São feriados nacionais os dias 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 2 de novembro, 15 de novembro e 25 de dezembro.

2.7. DA JORNADA 12 POR 36 E O TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

De início, vale lembrar que o tema “jornadas de trabalho” foi tratado na segunda edição desta série, o caderno ROTINAS TRABALHISTAS I, VISÃO GERAL DO EMPRESÁRIO, oportunidade em que foi abordada inclusive o regime de 12 horas de trabalho por 36 horas seguidas de descanso.

No entanto, é importante retomarmos esse assunto em razão do trabalho aos domingos e feriados e das recentes alterações legislativas promovidas pela Lei n.º 13.467/2017, que modernizou a CLT. Até a edição da citada lei, conforme já vimos, esse regime estava previsto na Súmula n.º 444¹⁸, do TST, construída por meios de decisões jurisprudenciais.

De início, para alguns juristas se tratava de jornada inconstitucional, por extrapolar o limite diário de 10 (dez) horas, considerando o limite de 8 (oito) horas diárias somadas a 2 (duas) horas extraordinárias. Contudo, além do entendimento do TST convalidando essa jornada, lembrando que se trata de tribunal dedicado exclusivamente às relações de trabalho, o próprio Supremo Tribunal Federal (STF) já validou

18 SÚMULA N.º 444 DO TST – JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. Republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 (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 11ª (décima primeira) e 12ª (décima segunda) horas.

jornadas especiais, como o fez no regime 12 por 36 em relação ao Corpo de Bombeiros, no julgamento da ADI 4.842¹⁹.

Segundo a nova lei, estabeleceu-se, pelo art. 59-A da CLT, que é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Destacamos ainda que a remuneração mensal firmada para essa jornada (12x36) abrange²⁰ os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado (DSR) – do-

19 EMENTA: DIREITO DO TRABALHO. JORNADA DO BOMBEIRO CIVIL. JORNADA DE 12 (DOZE) HORAS DE TRABALHO POR 36 (TRINTA E SEIS) HORAS DE DESCANSO. DIREITO À SAÚDE (ART. 196 DA CRFB). DIREITO À JORNADA DE TRABALHO (ART. 7º, XIII, DA CRFB). DIREITO À PROTEÇÃO CONTRA RISCO À SAÚDE DO TRABALHADOR (ART. 7º, XXII, DA CRFB). 1. A jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República, pois encontra-se respaldada na faculdade, conferida pela norma constitucional, de compensação de horários. 2. A proteção à saúde do trabalhador (art. 196 da CRFB) e à redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII, da CRFB) não são ipso facto desrespeitadas pela jornada de trabalho dos bombeiros civis, tendo em vista que para cada 12 (doze) horas trabalhadas há 36 (trinta e seis) horas de descanso e também prevalece o limite de 36 (trinta e seis) horas de jornada semanal. 3. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente

20 CLT | ART. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. **§ 1º.** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. **§ 2º.** É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

mingos, preferencialmente, conforme vimos –, e pelo descanso aos feriados, o que se deve à natureza do regime e das condições especiais pelas quais se concluiu não fazer sentido pagar em dobro o feriado trabalhado ou mesmo o DSR nessas hipóteses.

2.8. DA ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Como vimos anteriormente, de um modo geral, os temas “funcionamento de estabelecimentos comerciais”, “trabalho aos feriados” e “trabalhos aos domingos” possuem disposições específicas, que não se confundem e que se complementam. Sua importância é inegável, pois todas essas questões decorrem de princípios claros, insculpidos na Constituição Federal, como o da dignidade da pessoa humana e as funções sociais do trabalho, da empresa e da livre-iniciativa.

Nesse sentido, para administrar tantas nuances, é fundamental que a empresa compreenda, primordialmente, as fontes que deve checar para aplicar a lei adequadamente, sendo consultada a legislação federal vista, a legislação municipal do local do estabelecimento onde se instalou e as normas coletivas a ela aplicáveis – o que nos remete à importância sobre o enquadramento sindical tratado no caderno anterior, *Rotinas Trabalhistas I – visão geral para o empresário*.

3. LICENÇAS, ESTABILIDADES E GARANTIAS DE EMPREGO

As licenças podem ensejar estabilidades ou garantias de emprego, por tal motivo, cabe analisar conjuntamente. Assim, retrataremos adiante, primeiro, as licenças, que nada mais são do que afastamentos legalmente previstos que autorizam o empregado a se ausentar do trabalho por determinado período, sem prejuízo do seu salário, e, em seguida, abordamos pontos importantes pertinentes a estabilidades, finalizando com as garantias de emprego.

TIPOS DE AFASTAMENTO:

3.1. DA LICENÇA-MATERNIDADE

Sobre a licença-maternidade, sua previsão está na Constituição Federal²¹ e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)²², que assegura à gestante o afastamento de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do emprego e do salário.

O afastamento do emprego poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste²³, acarretando a suspensão do contrato de trabalho.

21 ART. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

xviii. licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte) dias.

22 CLT – ART. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

23 CLT – ART. 392. (...) § 1º. A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

Cabe destacar que os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

Para garantir a tranquilidade necessária para a mãe cuidar do bebê, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justo motivo da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.²⁴

No âmbito jurisprudencial, existe a Súmula n.º 244 TST²⁵, que trata da matéria e assegura a garantia de emprego mesmo nos contratos por prazo determinado, sendo irrelevante se as partes firmaram, por exemplo, um contrato de experiência. Se a empregada engravidar durante esse período, tornar-se-á estável, tornando o contrato por prazo determinado sem efeito.

Importante destacar o art. 391-A CLT²⁶, que garante à empregada gestante a estabilidade provisória, ainda que durante o prazo do aviso-prévio trabalhado ou indenizado.

24 ADCT – ART. 10, INCISO II. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: **b.** da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

25 SÚMULA N.º 244 TST. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. I. O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b”, do ADCT). II. A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade; III.- A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

26 CLT – ART. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b”, do inciso II, do art. 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Além da licença-maternidade, fica garantido à empregada durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida logo após o retorno ao trabalho; e II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares²⁷, em conformidade com o art. 392, § 4º, da CLT.

3.2. DA LICENÇA-MATERNIDADE À EMPREGADA ADOTANTE

A licença-maternidade é garantida também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente²⁸.

Ressalta-se que a adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada, nos termos do art. 392-A, § 5º da CLT²⁹.

27 CLT – ART. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: I. transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; II. dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 6 (seis) consultas médicas e demais exames complementares.

28 CLT – ART. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta lei.

29 CLT – ART. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta lei.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, empregado ou empregada.

3.3. DA LICENÇA-PATERNIDADE

Em relação à licença-paternidade, conforme previsão constitucional, o prazo de afastamento é de 5 (cinco) dias³⁰.

Uma dúvida recorrente é: a partir de quando se iniciará a licença? Todos sabemos que o nascimento do filho é o marco para a garantia desse direito. Todavia, não há regras claras sobre o início de sua contagem, se será em dias considerados úteis ou não. Para nortear a aplicação das leis e das normas trabalhistas, existem alguns princípios para indicar o caminho. Assim, havendo dúvida sobre a aplicação, a interpretação em muitos casos é entendida de acordo com o que também direciona as relações de trabalho, também conhecido como “princípio da condição mais benéfica ao empregado” (*in dubio pro operario*).

Para evitar a mitigação do direito de se ausentar no trabalho, é sempre importante que o empresário consulte sua entidade sindical patronal para que possa melhor orientá-lo sobre qual sistemática seguir, ou até mesmo indicar se existe pacto negocial sobre a matéria.

30 ADCT – ART. 10. (...) § 1º. Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de 5 (cinco) dias.

3.4. POSSIBILIDADE DE PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LICENÇA-PATERNIDADE

Após a edição da Lei n.º 13.257/2016, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, a licença-maternidade e licença-paternidade poderão ser prorrogadas, respectivamente, por 60 (sessenta) e 15 (quinze) dias.

É necessário destacar que tais prorrogações somente serão garantidas aos empregados da pessoa jurídica que aderir ao programa. A fim de que possa gozar da prorrogação ora analisada, a empregada deverá requerer tal benefício até o fim do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII, do *caput* do art. 7º, da Constituição Federal. Já para o empregado da pessoa jurídica que aderir ao programa, a prorrogação da licença-paternidade apenas será concedida para o trabalhador que a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto (Lei n.º 11.770/2008) e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

A legislação mencionada garante, na mesma proporção, a prorrogação da licença da(o) empregada(o) que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

Desse modo, a empresa que aderir ao programa deverá garantir a remuneração integral durante o período da prorrogação e, como contrapartida, terá isenção em impostos.

3.5. DA LICENÇA-MATERNIDADE DA EMPREGADA DOMÉSTICA

Em que pese o foco do presente trabalho, convém registrar que as empregadas domésticas também estão amparadas pela mesma norma, ficando vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da Lei n.º 11.324/2006³¹, que alterou a Lei n.º 5.859/72, que dispõe sobre o Estatuto da Empregada Doméstica.

3.6. ABORTO NÃO CRIMINOSO

Havendo a ocorrência de aborto não criminoso, considerado evento fisiológico de expulsão do feto vivo ou morto até a 23ª semana, comprovado por atestado médico oficial, a empregada fará jus ao repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento, conforme garante art. 395 da CLT:

“Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento”.

31 ART. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

3.7. DO SALÁRIO-MATERNIDADE

O salário-maternidade é um benefício previdenciário suportado pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) à segurada pelo período de 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste³².

Por igual período, o segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança também faz jus ao benefício³³.

A percepção do salário-maternidade está condicionada ao afastamento do segurado(a) do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Caberá à empresa realizar os pagamentos mensais correspondentes à remuneração integral da empregada, efetivando-se a sua compensação quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

32 LEI N.º 8.213/91. ART. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

33 LEI N.º 8.213/91. ART. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

Quanto ao prazo de guarda para conservação dos comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes, para fins de exames fiscalizatórios, será de 10 (dez) anos³⁴.

Em relação à empregada do microempreendedor individual (MEI), o benefício será pago diretamente pela Previdência Social³⁵.

3.8. GARANTIA PROVISÓRIA CONVENCIONAL

Importante ressaltar que as convenções coletivas de trabalho geralmente negociam garantias provisórias de emprego convencional, em alguns casos de maneira complementar à garantia legalmente prevista, como ocorre em relação à gestante.

Podemos mencionar ainda que poderá haver garantias provisórias pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, como garantia de emprego ao futuro aposentado e garantia de emprego após o retorno das férias, após retornar do afastamento por auxílio-doença entre outros.

Por fim, importante que o empresário sempre esteja atento às orientações da sua entidade sindical patronal, pois algumas das garantias convencionais poderão ser indenizáveis.

34 LEI N.º 8.213/91. ART. 72, § 2º. A empresa deverá conservar durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e os atestados correspondentes para exame pela fiscalização da Previdência Social.

35 LEI N.º 8.213/91. ART. 72, §3º. O salário-maternidade devido à trabalhadora avulsa e à empregada do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, será pago diretamente pela Previdência Social.

3.9. ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

Acidente do trabalho, por definição legal, é aquele que decorre do exercício do trabalho, a serviço da empresa, provocando lesão corporal, perturbação funcional ou doença que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade laboral. O acidente do trabalho está previsto nos artigos 19 e 20³⁶ da Lei n.º 8.213/91, enquanto que a estabilidade acidentária vem esculpida no artigo 118³⁷ da referida lei.

36 ART. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (...)

ART. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

- i. doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- ii. doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a. a doença degenerativa;
- b. a inerente a grupo etário;
- c. a que não produza incapacidade laborativa;
- d. a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

37 ART. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

O empregador deve adotar medidas de proteção à segurança e à segurança do trabalhador, cabendo ao MTb a fiscalização³⁸.

Além do acidente típico, também são consideradas acidentes do trabalho a doença profissional e a doença do trabalho.

Doença profissional é aquela desencadeada pelo exercício de um trabalho específico, ligado à atividade desenvolvida pelo empregado, ou seja, não decorre do “ambiente de trabalho”, mas da função exercida pelo obreiro.

38 ARTIGO 156 DA CLT. Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), nos limites de sua jurisdição:

- i. promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- ii. adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- iii. impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste capítulo, nos termos do artigo 201.
- iv. impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste capítulo, nos termos do artigo 201.

NR 17, item 1.7, Portaria n.º 3.214/77:

Cabe ao empregador:

- a. cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho;
- b. elaborar ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho, dando ciência aos empregados por comunicados, cartazes ou meios eletrônicos;
- c. informar aos trabalhadores:
 - i. os riscos profissionais que possam originar-se nos locais de trabalho;
 - ii. os meios para prevenir e limitar tais riscos e as medidas adotadas pela empresa;
 - iii. os resultados dos exames médicos e de exames complementares de diagnóstico aos quais os próprios trabalhadores forem submetidos;
 - iv. os resultados das avaliações ambientais realizadas nos locais de trabalho.
- d. permitir que representantes dos trabalhadores acompanhem a fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho.
- e. determinar os procedimentos que devem ser adotados em caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho.

Também é considerada como doença profissional aquela proveniente de contaminação do empregado no exercício de sua atividade profissional, por exemplo, na ala da saúde, que no exercício da função se contamina por doença infectocontagiosa.

Já a doença do trabalho é aquela adquirida em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e como os trabalhadores se relacionam diretamente com ele. O trabalho não é a causa específica da doença, mas tem influência.

Importante destacar que a doença é fruto do meio ambiente do trabalho. O STF, inclusive, consagrou a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações decorrentes do meio ambiente do trabalho ³⁹ (Súmula 736, STF).

A título de exemplo, podemos exemplificar o trabalhador que teve a perda, total ou parcial, da audição, desencadeada pelo intenso ruído no ambiente de labor. Tal doença pode atingir o operador de máquinas, assim como o seu chefe imediato, apesar deste não operar o maquinário. A doença não deriva da “atividade” ou da “função”, decorre, portanto, das condições em que o trabalho é realizado, ou seja, do ambiente laboral.

É considerado acidente do trabalho aquele sofrido no local e no horário de trabalho, em consequência de:

- ▶ Ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

39 SÚMULA 736 (STF). Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

- ▶ Ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;
- ▶ Ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;
- ▶ Ato de pessoa privada do uso da razão;
- ▶ Desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior.

O acidente do trabalho pode ocorrer fora do local e horário de trabalho:

- ▶ Na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- ▶ Na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- ▶ Em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por estar em seus planos para melhor capacitação da mão de obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- ▶ No percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- ▶ Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este.

O empregador deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa. Essa comunicação é feita pela emissão da comunicação de acidente de trabalho (CAT)⁴⁰.

Da comunicação, receberão cópia o acidentado ou seus dependentes, bem como o sindicato a que corresponda a sua categoria.

Havendo sonegação da emissão da CAT, poderão formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública.

Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho (prevalece o que ocorrer primeiro):

- ▶ a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual;
- ▶ o dia da segregação compulsória;
- ▶ o dia em que for realizado o diagnóstico.

A fixação do dia do acidente é muito importante, pois será considerado como “o dia da ocorrência da lesão”. Com a lesão, nasce a pretensão (*actio nata*), a qual se extingue com a prescrição:

ART. 189 CCB *Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.*

40 A empresa que não informar o acidente de trabalho dentro do prazo legal estará sujeita à aplicação de multa, conforme disposto nos artigos 286 e 336 do Decreto n.º 3.048/1999.

A Lei n.º 8.213/91 prevê a estabilidade provisória para o empregado acidentado no trabalho pelo prazo de 12 (doze) meses⁴¹.

O início da estabilidade ocorre com o término ou cessação do “auxílio-doença acidentário”, independentemente da percepção do auxílio-acidente.

O empregado, salvo o doméstico, recebe o “auxílio-doença acidentário” a partir do 16º (décimo sexto) dia do afastamento.

Logo, se o acidente do trabalho não gerar um afastamento superior a 15 (quinze) dias, o empregado não receberá o benefício previdenciário e, conseqüentemente, não terá direito à estabilidade acidentária.

De forma efetiva, o fato gerador da garantia de emprego não é a ocorrência do acidente, mas o fato de o empregado entrar em benefício previdenciário em razão do acidente e, posteriormente, receber alta médica, o que provoca a suspensão do benefício “auxílio-doença acidentário” e o retorno ao trabalho. Nesse sentido, o que o legislador quis foi exatamente garantir o emprego por 12 (doze) meses a partir da decisão da alta pelo INSS.

O empregado (segurado) pode não concordar com a alta médica, nascendo daí um conflito entre ele e o INSS. Vale apontar, nesse ínterim, que a Justiça do Trabalho não tem competência para processar e julgar esse tipo de ação (ajuizada pelo segurado que sofreu acidente do trabalho contra o INSS, pleiteando a nulidade do ato administrativo que o considerou apto a retornar ao labor). Essa ação é conhecida

41 ART. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

como “ação acidentária”, sendo de competência da Justiça Estadual, à luz da Súmula n.º 501⁴², do STF, e da Súmula n.º 15⁴³, do STJ.

No caso de doença relacionada ao trabalho, a suspensão do contrato, consequência da licença médica superior a 15 dias, não é requisito para a aquisição da estabilidade.

O item II, da Súmula n.º 378⁴⁴ TST, em sua parte final, dispõe sobre “a doença profissional diagnosticada depois da extinção do contrato”, esclarecendo que, nesse caso, o empregado terá direito à estabilidade.

A previsão contida na súmula anteriormente mencionada representa uma interpretação extensiva aplicada ao artigo 118 da Lei n.º 8.213/91, exclusivamente para o caso de doença profissional, que é aquela que guarda nexo de causalidade com a atividade exercida pelo empregado.

O referido artigo, ao decretar, no fim do seu texto, que a estabilidade acidentária não depende “da percepção do auxílio-acidente”, deixa bem claro que a garantia

42 STF – SÚMULA 501. Compete à Justiça ordinária estadual o processo e o julgamento, em ambas as instâncias, das causas de acidente do trabalho, ainda que promovidas contra a União, suas autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista.

43 STJ – SÚMULA 15. Compete à Justiça Estadual processar e julgar os litígios decorrentes de acidente do trabalho.

44 TST – SÚMULA 378. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DOTRABALHO. ART. 118 DA LEI N.º 8.213/1991. I. É constitucional o artigo 118 da Lei n.º 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. II. São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. III. O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei n.º 8.213/91.

de emprego é assegurada a todo empregado que retornar ao trabalho depois de alta médica previdenciária decorrente de acidente do trabalho, independentemente do fato de ter ou não ficado com sequelas.

O “auxílio-acidente” é um benefício previdenciário que será pago ao empregado que ficou com sequelas decorrentes de acidente do trabalho, sendo irrelevante para a aquisição da estabilidade.

Esta também se aplica ao empregado contratado por prazo determinado – item III da Súmula n.º 378 TST. A previsão prestigia o princípio da alteridade, considerando que o acidente do trabalho decorre do risco da atividade, cabendo ao empregador assumi-lo:

ART. 2º DA CLT. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Em setembro de 2012, o TST deu status de súmula⁴⁵ ao entendimento de que a empresa não pode suspender o plano de saúde durante o período em que o empregado está em benefício previdenciário.

A Constituição Federal, no art. 7º, XXVIII, guiada pelo art. 159 do Código Civil de 1916, vigente à época da promulgação da Lei Maior:

45 SÚMULA 440 TST. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

ART. 186 DO NOVO CÓDIGO CIVIL . *Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.*

Diante disso, o empregador só será condenado a pagar uma indenização (dano moral/material/estético) se ficar comprovada a sua participação culposa ou dolosa na ocorrência do acidente.

Digamos que o empregado foi atropelado durante o intervalo intrajornada (intervalo para refeição/descanso). O fato se caracteriza como acidente do trabalho, nos termos do art. 21, § 1^o⁴⁶, da Lei n.º 8.213/91. O empregador, à luz do art. 22⁴⁷ da referida lei, deve emitir uma comunicação de acidente do trabalho (CAT) ao INSS.

Como já falado em linhas anteriores, a legislação considera acidente do trabalho o ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho (art. 21, II, “a”⁴⁸, da Lei n.º 8.213/91). A título de exemplo, pode-se citar a

46 LEI N.º 8.213/1991 – ART. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta lei: (...) § 1º. Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

47 LEI N.º 8.213/1991 – ART. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

48 LEI N.º 8.213/1991 – ART. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta lei: (...) II. o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: **a.** ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho.

situação de um assalto ao estabelecimento comercial. Aprioristicamente, não há como culpar o empregador da insegurança que assola o nosso País.

O não fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI) é um caso típico de culpa do empregador para a ocorrência do acidente do trabalho, seja típico, seja no caso de doença profissional, seja também no caso de doença do trabalho⁴⁹.

A tese de responsabilidade objetiva do empregador, em caso de acidente do trabalho, tem como alicerce a teoria do risco – art. 2º da CLT, c/c parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro (CCB)⁵⁰. Isto é, ao empregador cabe a assunção dos riscos da atividade explorada.

Trata-se de tese que responsabiliza a empresa pelo dano quando demonstrado o nexo causal, não precisando estar presente a culpa do empregador no acidente atribuído.

A responsabilidade objetiva não conta com muito prestígio nos precedentes dos tribunais, salvo nos casos em que a atividade explorada pela empresa é notoriamente uma atividade de risco.

49 CLT. ART. 166. A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

50 ART. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

É o caso, por exemplo, da atividade de vigilância patrimonial, cujos trabalhadores (vigilantes) foram recentemente contemplados com o direito ao adicional de periculosidade – vide art. 193, II, da CLT⁵¹.

O TST vem ratificando a tendência de impor, sobre o empregador que explora atividade notoriamente de risco, a responsabilidade objetiva⁵².

51 ART. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

ii. roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

52 INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSALTO. ACIDENTE DO TRABALHO. VIGILANTE PATRIMONIAL. ATIVIDADE DE RISCO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. 3.1. A responsabilidade do empregador por danos decorrentes de acidente de trabalho vem tratada no art. 7º, XXVIII, da Carta Magna, exigindo, em regra, a caracterização de dolo ou culpa. Contudo, no presente caso, verifica-se a hipótese excepcional de responsabilização objetiva, prevista no parágrafo único do art. 927 do Código Civil, uma vez que a função de vigilante, exercida pelo trabalhador, configura atividade de risco. Precedentes. **3.2.** Some-se, ainda, a constatação de que a reclamada, apesar de atuar em ramo de altíssimo risco nos dias atuais – vigilância patrimonial – não apresentou qualquer documento que comprovasse que o reclamante participou de cursos ou treinamentos para lidar com situação de assalto, uma vez que não há registros de treinamento de tiro, defesa pessoal etc. **3.3.** Seja pela vertente da responsabilidade objetiva, seja pela ótica subjetiva, a responsabilização e o consequente dever de indenizar se impõem. **3.4.** Nesse sentir, revelados o exercício de atividade de risco pelo reclamante e, ainda, a conduta culposa da reclamada, ante toda a gama de fatores delineados pelo Regional, mostra-se desarrazoado que se exclua a responsabilização patronal em virtude do assalto à empresa. Recurso de revista não conhecido (TST – 3ª Turma – Processo RR-65000-34.2008.5.17.0012 – Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira – DJ de 8.11.2013) (sem grifos no original).

Importante destacar que não são consideradas doença do trabalho:

- ▶ Doenças degenerativas;
- ▶ As inerentes aos grupos etários;
- ▶ As que não produzam incapacidades laborativas;
- ▶ As doenças endêmicas adquiridas por segurados habitantes de regiões em que elas se desenvolvam, salvo comprovação de que são resultantes de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

3.10. DIRIGENTE SINDICAL

A Constituição Federal prevê a estabilidade provisória para o dirigente sindical no inciso VIII, do artigo 8^o⁵³; já a CLT traz tal premissa no § 3^o, do artigo 543⁵⁴.

O dirigente sindical, titular ou suplente, adquire a estabilidade no “registro da candidatura” às eleições sindicais. Se eleito, a estabilidade continua até um ano após o fim do mandato.

Se não eleito, a estabilidade finda quando da divulgação oficial do resultado das eleições. A duração do mandato é definida no estatuto de cada sindicato.

Além da estabilidade, o dirigente sindical, titular ou suplente, também goza da garantia da inamovibilidade, nos termos do art. 543, *caput*, CLT⁵⁵.

53 CF – ART. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VIII. é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o fim do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

54 CLT – ART. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive em órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. (...).

§ 3º Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o fim do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

55 CLT – ART. 543. O empregado eleito para o cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive em órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

Aqui, o legislador visou a combater a fraude à lei, proibindo que, por artifícios como o da transferência, o empregador pudesse desvirtuar o instituto da representação sindical, tornando-a inócua.

Se a transferência for solicitada pelo próprio dirigente sindical, ou se este a aceitar voluntariamente, perderá o mandato e, conseqüentemente, a estabilidade, como dispõe o § 1º, do art. 543, da CLT⁵⁶.

O TST entende que a estabilidade também é afetada quando a atividade empresarial for extinta na localidade – é o que diz a Súmula n.º 369, IV, TST:

“Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade”.

Segundo a literatura jurídica especializada, há lógica nessa previsão, visto que a garantia do dirigente sindical não é da pessoa, mas da coletividade. Sua estabilidade é uma garantia da categoria que aquele trabalhador eleito a representará. Isto é, desaparecendo a categoria, em determinada localidade, desaparecerá naturalmente a garantia.

56 CLT – ART. 543. O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive em órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º. O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

O afastamento do empregado para o desempenho de suas atribuições no sindicato é considerado como licença não remunerada, salvo cláusula contratual ou convencional em sentido contrário (individual ou coletiva) ou assentimento da empresa.⁵⁷

O sindicato deverá comunicar, por qualquer meio⁵⁸, ao empregador, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o registro da candidatura do empregado. A ausência da comunicação sindical deixa o empregado desprotegido após o prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

Diante disso, mesmo passadas as 24 (vinte e quatro) horas, caso o empregado não tenha sido dispensado, o fato de o empregador tomar conhecimento, por qualquer meio, do registro da candidatura sanará o vício, fazendo retornar a estabilidade.

Vale destacar que os sindicatos podem ter quantos cargos de diretoria quiser. Entretanto, o estatuto do sindicato deve prever quais os cargos que serão contemplados pela estabilidade, limitando a mais 7 (sete) dirigentes estáveis titulares e mais 7 (sete) suplentes, nos termos da Súmula n.º 369⁵⁹ do TST.

57 CLT – ART. 543, §2º. Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

58 SÚMULA 369 – TST. I. É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

59 SÚMULA N.º 369 DO TST – DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012). Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. II. O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

Neste sentido, o TST atualizou sua jurisprudência, esclarecendo que a estabilidade fica limitada a “sete cargos de diretoria”, ou seja, têm direito à estabilidade até “sete titulares” e até “sete suplentes”, totalizando o número máximo de 14 empregados estáveis por sindicato⁶⁰.

Ainda que o dirigente sindical cometa falta grave, não pode ser demitido sumariamente. Isso significa dizer que o dirigente sindical, titular ou suplente, além da estabilidade e da inamovibilidade, possui uma terceira garantia: só pode perder o emprego mediante decisão judicial, proferida no julgamento de uma ação nominada inquérito judicial para apuração de falta grave⁶¹.

Neste sentido, vejamos a redação da Súmula n.º 379 do TST:

SÚMULA TST N.º 379 TST. DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. Vale frisar que membro do conselho fiscal de sindicato não goza de estabilidade (OJ 365

60 SÚMULA N.º 369 DO TST. II. O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

61 CLT – ART. 494. O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação. **Parágrafo único.** A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

SDI-1 TST⁶²), tampouco das demais garantias. O mesmo ocorre com o “delegado sindical” (OJ 369 SDI-1 TST⁶³).

3.11. DO “CIPEIRO”

O empregado eleito para o cargo de direção da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) também detém estabilidade provisória, iniciando-se no ato do registro da candidatura, perdurando, se eleito, até um ano após o fim do mandato⁶⁴.

O TST ao editar a Súmula n.º 339⁶⁵, estendeu a estabilidade aos suplentes da Cipa e limitou a garantia ao fechamento do estabelecimento e a transferência do “cipeiro”.

62 OJ 365 SDI-1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA. Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

63 OJ 369 SDI-1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

64 ADCT – ART. 10, II, “a”. I. fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim de seu mandato.

65 SÚMULA N.º 339 DO TST – CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. I. O suplente da Cipa goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. II. A estabilidade provisória do “cipeiro” não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da Cipa, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estável.

3.12. DA CONCESSÃO DO AVISO-PRÉVIO NA FLUÊNCIA DE GARANTIA DE EMPREGO

A jurisprudência do TST considera inválida a concessão do aviso-prévio na fluência da garantia de emprego, ou seja, quando o trabalhador gozar de qualquer das garantias nos itens já tratados neste caderno ante a incompatibilidade dos dois institutos⁶⁶. Enquanto a garantia de emprego enseja tranquilidade ao empregado para se recompor, o aviso-prévio dá oportunidade da busca de um novo emprego, sendo conflitantes em seus propósitos, salvo se houver a previsão de conversão do período da garantia em pecúnia, a exemplo das convencionais, eliminando essa barreira.

3.13. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Dada a importância dos direitos relacionados ao tema e os impactos econômicos deles decorrentes, recomenda-se atenção redobrada ao empresário no planejamento das rescisões contratuais, visando a evitar indenizações astronômicas e desgaste do relacionamento com o trabalhador.

Em decorrência da natureza dos afastamentos abordados, ressaltamos que todos acarretarão a suspensão do contrato de trabalho, e que devem ser asseguradas ao empregado, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa⁶⁷.

66 SÚMULA N.º 348 DO TST – AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE (mantida). Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

67 CLT – ART. 471. Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Antes mesmo da elaboração da notificação do aviso-prévio, é indispensável a verificação do histórico do empregado, para identificar se há vulnerabilidade da empresa em face da demissão pretendida.

Medidas como identificar se o empregado obteve alta previdenciária há menos de 1 (um) ano e se há problemas recorrentes de saúde; checar a existência de eventuais atestados/laudos com o médico de trabalho; e se há comunicado de doença grave são recomendáveis para afastar problemas na conclusão do período faltante da estabilidade.

Por fim, sugere-se consultar ainda as entidades sindicais patronais e os respectivos textos coletivos, objetivando eliminar as hipóteses de outras garantias provisórias que também poderão ser asseguradas ao trabalhador.

4. DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A segurança e a saúde do trabalho objetivam zelar por um ambiente laboral mais seguro, visando a diminuir os riscos de acidentes e doenças do trabalho e, ao mesmo tempo, garantir o acompanhamento do estado de saúde dos empregados durante o vínculo laboral, especialmente no exercício de suas atividades.

Referido acompanhamento deve observar um conjunto de normas e procedimentos a serem realizados conforme disciplinado pela legislação⁶⁸ e pelas famosas normas regulamentadoras (NR) editadas pelo MTb, órgão responsável por coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e saúde do trabalho em todo o território nacional.

Considerando as características desta publicação, foi dado destaque às NRs destinadas ao comércio. Nesse sentido, a informação dos dados básicos sobre o atendimento às normas de segurança do trabalho se dá por diferentes meios e núcleos que se complementam para desempenhar um papel de extrema relevância na função social da empresa, a saber: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa); a prestação de Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT); a implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

68 CLT– ART. 155. Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho: I. estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste capítulo, especialmente os referidos no art. 200; II. coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho; III. conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos delegados regionais do trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

(PCSMO); ou no fornecimento de equipamento de proteção individual (EPI), além de diversas outras medidas de controle e redução dos riscos ocupacionais.

Recomenda-se a leitura atenta das normas regulamentadoras e sua diligente aplicação.

4.1. CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa), como o nome já indica, objetiva prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, valorizando a vida ao promover a saúde do empregado.

Referida comissão está prevista na Norma Regulamentadora n.º 5, aprovada pela Portaria n.º 3.214, de 8.6.1978 e atualizada pela Portaria SIT n.º 247, de 12.7.2011, do MTb.

Quanto à sua composição, a Cipa será mesclada por representantes do empregador e dos empregados, constituída por estabelecimento e mantida em regular funcionamento nas empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, órgãos da administração direta e indireta, instituições beneficentes, associações recreativas e cooperativas, bem como outras instituições que admitam trabalhadores como empregados, ou seja, regidos pelos artigos 163 a 164 da CLT e conforme estabelece o item 5.2 da NR-5.

O relatório do PCMSO e os documentos do PPRA devem ser apresentados e discutidos com a Cipa.

A Cipa deve elaborar o mapa de riscos, fazer um plano de trabalho para acompanhar a implantação de medidas de redução dos riscos ocupacionais e promover anualmente a Semana Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho (Sipat).



4.2. PPRA

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) congrega regramentos e ações voltadas à preservação da saúde e à integridade dos trabalhadores mediante controle de ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, buscando se antecipar e validar medidas preventivas.

Esse programa possui previsão na Norma Regulamentadora (NR) n.º 9 e estabelece a obrigatoriedade da sua elaboração e implementação por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados.

É importante enfatizar a hierarquia das medidas de prevenção e controle dos riscos ocupacionais prevista na NR-09 em seus itens 9.3.5.2 e seguintes. A preferência deve ser sempre por medidas que eliminem ou reduzam a utilização ou a formação de agentes prejudiciais à saúde; em seguida, as medidas que previnam a liberação ou disseminação desses agentes no ambiente de trabalho; e, finalmente, medidas que reduzam os níveis ou a concentração desses agentes no ambiente de trabalho.

Todas essas medidas devem ser acompanhadas de treinamento dos trabalhadores quanto aos procedimentos que assegurem a sua eficiência e a informação sobre as eventuais limitações de proteção que ofereçam.

Outras medidas, como as de caráter administrativo e de organização do trabalho, e o uso de EPI devem ser implementadas apenas nas seguintes situações:

- ▶ quando comprovado pelo empregador ou instituição a inviabilidade técnica da adoção de medidas de proteção coletiva;
- ▶ quando as medidas de controle não forem suficientes ou estarem em fase de estudo, planejamento ou implantação;
- ▶ em caráter complementar ou emergencial.

4.3. PCMSO

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) é parte integrante do conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com as demais normas que regem a matéria.

Esse programa está previsto na Norma Regulamentadora (NR) n.º 7, pela qual se estabelece a obrigatoriedade da sua elaboração e implementação por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados.

Em síntese, o programa em análise objetiva a promoção e preservação da saúde dos trabalhadores, mediante avaliação das questões incidentes sobre o indivíduo e a coletividade de trabalhadores, privilegiando o instrumental clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde e o trabalho. Deve, também, ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, e não apenas se restringir à constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde dos trabalhadores.

A NR-07 exige a realização obrigatória de determinados exames médicos, a saber:

- ▶ Exame admissional;
- ▶ Exame periódico;
- ▶ Exames de mudança de função;
- ▶ Exames demissional.

O relatório anual do programa deve ser sempre apresentado e discutido com a Cipa.

4.4. ATESTADOS MÉDICOS

Sobre atestados médicos, cumpre ressaltar que sua finalidade é comprovar a doença do empregado e, quando for o caso, prescrever afastamento do empregado de suas atividades, objetivando o restabelecimento de sua saúde.

Importante lembrar que a legislação prevê a ordem de prioridade para sua emissão, conforme estabelece o artigo 6º, § 2º, da Lei n.º 605/49⁶⁹, e entendimento da Súmula n.º 15 do TST⁷⁰.

Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS n.º 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID) – nesse caso, com a concordância do empregado.

4.5. EPI

EPI significa “equipamento de proteção individual”, sendo considerado todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

69 LEI N.º 605/49. ART. 6º, §2º. A doença será comprovada mediante atestado médico da instituição da Previdência Social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

70 SÚMULA N.º 15 TST. A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei.

Sua disposição está prevista na Norma Regulamentadora (NR) n.º 6, que obriga a empresa a fornecer aos seus empregados, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas seguintes circunstâncias:

- ▶ sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho ou de doenças profissionais e do trabalho;
- ▶ enquanto as medidas de proteção coletiva estiverem sendo implantadas;
- ▶ para atender a situações emergenciais.

Note-se, portanto, como já afirmado no tópico sobre o PPRA, que o EPI não é a medida principal de proteção dos trabalhadores. Trata-se de medida complementar e, se possível, temporária. O objetivo da empresa deve ser sempre eliminar ou neutralizar o risco com medidas coletivas.

4.6. SESMT

Os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) estão previstos na Norma Regulamentadora (NR) n.º 4, que estabelece a exigência de que os empregadores que possuam empregados regidos pela CLT mantenham, obrigatoriamente, a contratação de engenheiros de segurança do trabalho, os médicos do trabalho e os enfermeiros do trabalho e técnicos de segurança do trabalho e técnicos de enfermagem do trabalho, com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho.

Os serviços anteriormente mencionados serão dimensionados conforme a graduação do risco da atividade principal e ao número total de empregados do estabelecimento, constantes dos quadros I e II da referida NR.

E devem ser registrados no MTb por meio do Sistema SESMT: <http://trabalho.gov.br/seguranca-e-saude-no-trabalho/sistema-sesmt-servicos-especializados-em-engenharia-de-seguranca-e-em-medicina-do-trabalho>.

4.7. CAT

Em relação à comunicação de acidente do trabalho (CAT), a empresa é obrigada a informar ou comunicar a ocorrência de acidente do trabalho ou de trajeto, bem como uma doença ocupacional, ao INSS para fins estatísticos e efeitos da concessão de auxílio-acidente, sendo válido ressaltar que, mesmo que não haja afastamento das atividades, a empresa continua obrigada a enviar o comunicado.

A CAT contribui com a alimentação de dados estatísticos que possam colaborar no desenvolvimento de ações preventivas para a redução de acidentes ou para evitá-los.

O envio da referida comunicação poderá ser feito online por meio de aplicativo disponibilizado pelo INSS ou mediante o preenchimento do formulário disponível em seu portal⁷¹.

Na impossibilidade do registro da CAT de forma online, o registro da CAT poderá ser feito em uma das agências do INSS. Nesse caso, a empresa deverá apresentar, no mínimo, um documento de identificação com foto e número do CPF.

⁷¹ <https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/comunicacao-de-acidente-de-trabalho-cat/>, acessado em 25.1.2018.

Para qualquer dos casos, deverão ser emitidas 4 (quatro) vias, sendo:

- ▶ 1ª via ao INSS;
- ▶ 2ª via ao segurado ou dependente;
- ▶ 3ª via ao sindicato de classe do trabalhador;
- ▶ 4ª via à empresa.

A comunicação deverá ser feita até o 1º (primeiro) dia útil seguinte ao da ocorrência, com exceção dos casos de morte, quando deverá ser imediata.



5. DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho está sujeito a uma série de variáveis desde o momento da celebração deste, podendo ensejar a sua extinção, pois a vitaliciedade não é um requisito legal previsto pela legislação, em consonância com o princípio da livre-iniciativa que caracteriza a iniciativa privada.

A legislação, de maneira ampla, estabelece regras para as hipóteses de rompimento do contrato de trabalho, que pode decorrer da vontade do empregador e do empregado, de formas direta e indireta, por diversos motivos.

A seguir, abordaremos essas regras e questões importantes que devem ser consideradas pela empresa na gestão das rescisões contratuais.

5.1. DAS ANOTAÇÕES DEVIDAS

Tomada a decisão de extinguir o contrato de trabalho⁷², é dever do empregador providenciar a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias apuradas no prazo devido.

72 CLT – ART. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

5.2. DOS INSTRUMENTOS DE RESCISÃO E QUITAÇÃO DO CONTRATO

A CLT atribuiu⁷³ ao Ministério do Trabalho (MTb) a responsabilidade pela expedição de instruções para viabilizar o cumprimento da lei. Com esse fundamento, foram editadas normas para estabelecer modelos específicos de instrumentos de rescisão e quitação do contrato de trabalho, sendo a última delas a Portaria n.º 1.057/2012.

Nessa norma regulamentar, estão previstos diferentes termos de rescisão do contrato de trabalho e formulários. A aplicação desses modelos é obrigatória.

Entre as obrigações relacionadas à rescisão contratual, podemos citar a obrigatoriedade de homologação da rescisão do contrato perante o sindicato dos trabalhadores, quando o vínculo de emprego fosse superior a 1 (um) ano de serviço, sob pena de invalidade. Destaca-se que essa formalidade vigorou até 11.11.2017, tendo sido revogada com a edição da Lei n.º 13.467/2017. No entanto, sua aplicação ainda pode ser necessária em virtude de instrumentos coletivos que obrigam a homologação. Isso é possível?

A resposta é sim. As entidades sindicais representantes das empresas e dos trabalhadores podem convencionar norma coletiva nesse sentido para ampliar a segurança jurídica das relações entre capital e trabalho e, na mesma medida, prevenir conflitos. Aliás, antes mesmo da modernização trabalhista, diversas entidades fi-

73 ART. 913. O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções, quadros, tabelas e modelos que se tornarem necessários à execução desta Consolidação. Parágrafo único – O Tribunal Superior do Trabalho (TST) adaptará o seu regimento interno e o dos Tribunais Regionais do Trabalho às normas contidas nesta Consolidação.



xavam cláusulas em convenção coletiva para estender a obrigatoriedade de homologação aos empregados com vínculo de pelo menos 6 (seis) meses.

Tratando dos modelos, os termos previstos na portaria anteriormente citada dispõem de diversos campos para indicação de:

- ▶ Dados do empregador, sendo CNPJ, razão social, endereço completo, Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE) e CNPJ do tomador de serviços, aplicável nas hipóteses de terceirização;
- ▶ Dados do empregado, sendo número do PIS, nome completo, endereço completo, números da carteira de trabalho e do CPF, data de nascimento e nome da mãe;
- ▶ Informações do contrato com o tipo, a causa do afastamento, o valor da remuneração mensal, as datas de admissão de aviso-prévio e de afastamento, as informações sobre pensão alimentícia descontada em folha, o código sindical, o CNPJ e o nome da entidade sindical;
- ▶ Informações sobre as verbas rescisórias, com campo para indicação dos créditos e a natureza correspondente, tais como saldo salarial, DSR, comissões, férias, reflexos, aviso-prévio indenizado e outros, e campos para indicação das deduções legais, por pensão alimentícia, Previdência Social, imposto de renda retido na fonte e outros.

5.3 PRINCÍPIOS IMPORTANTES PARA A PRÁTICA TRABALHISTA

Pode-se conceituar o Direito do Trabalho como o conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado para efeitos de proteção e tutela do trabalho.

O princípio representa um alicerce que irradia a norma jurídica. No âmbito trabalhista, entre os mais conhecidos, destacam-se:

- ▶ O princípio protetor, que traduz em proteger uma das partes considerada hipossuficiente da relação contratual, sendo representada pela figura do empregado. Esse princípio pode ser desmembrado em outros, como o princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica e *in dubio pro operario*.
- ▶ O princípio da norma mais favorável é aplicável quando há mais de uma norma em vigor: busca ser aplicável a que for mais favorável ao empregado. Contudo, com a mudança promovida pela Reforma Trabalhista, houve uma flexibilização desse princípio.
- ▶ O princípio da condição mais benéfica está fortemente atrelado às cláusulas contratuais, assim, a mais vantajosa ao trabalhador deve ser preservada na vigência do vínculo empregatício. Significa que, nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento das partes – do contrário, será invalidada.
- ▶ O princípio *in dubio pro operario* consiste em, no caso de dúvida, a solução deverá direcionar pela escolha de uma regra mais favorável ao trabalhador. Na prática, esse princípio é bem debatido, pois, para alguns doutrinadores, havendo dúvida do juiz em relação ao conjunto probatório existente e das

presunções aplicáveis, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem o ônus da prova.

Com relação ao princípio da primazia da realidade, seu preceito é regular conflitos entre o que está escrito, acordado e o que de fato ocorre na prática.

Já o princípio da continuação da relação de emprego – que é de suma importância para análise do item a seguir – estabelece que o contrato de trabalho do empregado, salvo se pactuado de forma diversa ou por se admitir exceções, terá validade por prazo indeterminado. A exceção à regra está nos contratos por prazo determinado e também nos contratos temporários.

Importante esclarecer que, no Direito do Trabalho, existem ainda outros princípios norteadores da matéria.

5.4 HIPÓTESES DE EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho, por ser uma declaração bilateral de vontade, estabelece vínculo obrigacional, produzindo direitos e deveres entre as partes, e, em caso de inobservância, pode ensejar a extinção do contrato de trabalho.

A extinção, por sua vez, compreende variadas formas, conforme veremos com destaque nesse tópico.

É admissível a extinção do contrato de trabalho por decisão do empregador, ou seja, o empregador pode demitir seu empregado quando lhe for conveniente, e mesmo que não haja um justo motivo, porém, ainda assim é importante ficar atento às exceções peculiares, tais como estabilidade de emprego.

Quando a rescisão contratual se dá por vontade do empregador, por dispensa imotivada e sem que o empregado tenha dado causa para o rompimento, fica assegurado ao empregado o recebimento pelas verbas rescisórias – por exemplo, aviso-prévio, férias vencidas, férias proporcionais, terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, levantamento dos depósitos do FGTS, multa de 40% sobre o FGTS, saldo salarial e seguro-desemprego, a depender do caso.

Quando a extinção do contrato for por iniciativa do empregado em romper a relação contratual, o empregado deve conceder aviso-prévio ao empregador e, caso não o fizer, serão realizados os respectivos descontos relacionados a esse período de aviso. Assim, quando houver formalização do pedido de demissão por decisão do empregado, irá receber saldo salarial, férias proporcionais indenizadas mais terço constitucional e o décimo terceiro salário proporcional.

Quando a extinção do contrato for por rescisão indireta, ocorre falta grave praticada pelo empregador. E conforme as normas celetistas, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quan-

do forem exigidos serviços superiores às suas forças, proibitivos, contrários aos bons costumes, alheios ao contrato de trabalho ou ainda quando o empregador não cumprir com as suas obrigações contratuais. Verifica-se no caso de o empregado conseguir sustentar em juízo as suas alegações e ter reconhecido seu direito, deverá receber do empregador, ao fim do processo, as verbas rescisórias, como se tivesse sido demitido sem justo motivo.

Pressupõe extinção do contrato por culpa recíproca quando ambos (empregador e empregado) descumprem algum dever legal ou contratual, tornando impossível a continuidade do vínculo. Ainda é considerado culpa recíproca quando ambos cometem faltas graves reconhecidas pela Justiça do Trabalho. Nos termos do art. 484 da CLT, fica restrita que a indenização reduzirá pela metade, significa que o empregado receberá apenas saldo salarial, férias vencidas e levantamento do FGTS, com redução de 50% (cinquenta por cento) da multa do FGTS referente aos depósitos em conta vinculada. Ainda em conformidade com a Súmula n.º 14, do TST, 50% (cinquenta por cento) do aviso prévio, das férias proporcionais e do décimo terceiro salário.

A extinção do contrato de trabalho também pode se dar por encerramento de prazo determinado, e isso acontece quando o lapso temporal estipulado no contrato chega ao fim. Nessa hipótese, o empregado terá direito às verbas rescisórias com exceção da multa do FGTS.

Por ser considerada uma relação pessoal, a relação de emprego pode se extinguir por morte do empregado. Nesse caso, as verbas rescisórias deverão ser pagas aos dependentes do empregado, sob a forma da lei.

Mas, por outro lado, o empregador pode falecer, e a morte do empregador pessoa física poderá pôr fim à relação contratual também. Veja, a legislação trabalhista preceitua que, quando encerrar a atividade da empresa por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização das verbas rescisórias

(art. 485). Todavia, se a atividade não for extinta, irá depender da vontade do empregado em permanecer ou não no emprego (art. 483, §2º, da CLT).

No âmbito do Direito do Trabalho, já era pressuposto de justa causa à falta grave cometida por empregado a ponto de não haver mais condições de manutenção do vínculo empregatício ou, ainda, reiteradas condutas de menor gravidade desde que ensejam gradações nas medidas disciplinares. Contudo, em decorrência da Reforma Trabalhista, passou a ser permitida uma nova modalidade de justa causa, que acontece quando o empregado perde algum dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício de sua profissão, em decorrência de uma conduta dolosa. Exemplo: o motorista que perder seu direito à habilitação profissional, nesse caso, poderá ser dispensado por justo motivo, conforme art. 482, alínea “m”, da CLT.

Com destaque, a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador. Nesse caso, a empresa pagará somente a metade do aviso-prévio (se indenizado) e a metade da indenização sobre o saldo do FGTS. As demais verbas serão pagas integralmente. Nessa hipótese, o empregado poderá movimentar até 80% (oitenta por cento) dos valores depositados na conta vinculada do FGTS, todavia, não terá direito ao recebimento do seguro-desemprego (art. 484-A, CLT).

No Brasil, a extinção do contrato por acordo já era uma prática informalmente exercida por empregado e empregador, porém, a Lei n.º 13.467/2017 tornou válida essa modalidade de extinção contratual, garantindo às empresas mais segurança jurídica.

Contudo, ao pagamento das verbas rescisórias, a legislação trabalhista determina que o empregado que for desligado da empresa deverá receber os valores da sua rescisão até o 10º (décimo) dia após o término do contrato de trabalho. E, ainda,

a anotação da extinção do contrato na CTPS é documento que habilita o requerimento de recebimento do seguro-desemprego.

Com relação às dispensas imotivadas, a lei trata de forma a equiparar para todos os fins as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, não havendo a obrigatoriedade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Por fim, no âmbito do Direito do Trabalho, a modalidade do plano de demissão voluntária (PDV) ou incentivada, que são instrumentos legais para a redução do quadro de funcionários de uma empresa, gerando vantagens para ambos, empregado e empregador. Basicamente, consiste em um acordo mútuo para se firmar a extinção do contrato de trabalho. Sobretudo, os PDV são bem aproveitados em épocas de instabilidade econômica, reestruturação empresarial ou até por mudança de estratégia.

5.5 ANÁLISE GERAL E GESTÃO DE RISCOS

Como podemos perceber, há inúmeras formas de extinção da relação empregatícia, podendo ser praticada pela vontade do empregador ou por iniciativa do empregado, por mútuo consentimento de ambos e até por razões alheias à vontade das partes.

Portanto, os objetivos deste trabalho são de respaldar sobre as mudanças trazidas pela Lei n.º 13.467/2017 e de que saibam a forma correta de aplicá-la. E como não é possível esgotar a matéria, dada a complexidade do exame e a sua importância no âmbito do Direito do Trabalho, aconselhamos que se busque orientação no sindicato patronal a fim de evitar riscos inerentes.

5.6 DO TRINTÍDIO EM RELAÇÃO À DATA-BASE DAS CONVENÇÕES COLETIVAS

No segundo caderno desta série, *Rotinas trabalhistas I – visão geral do empresário*, tratamos das modalidades de negociações coletivas que levam à pactuação de uma convenção coletiva de trabalho (CCT), principal regulamento suplementar à lei trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional.

A data-base é considerada o marco inicial da vigência da norma coletiva, servindo de referência para o momento a partir do qual os sindicatos representantes das respectivas categorias devem, por meio de negociação, arbitragem ou ajuizamento de ação em processo de dissídio coletivo, requerer a modificação ou até a extinção das normas contidas nos instrumentos normativos em vigor. É a oportunidade em que se discute o reajuste salarial, por exemplo.

Com a proximidade da data-base de cada categoria profissional, é preciso ficar atento quanto ao desligamento de colaboradores, evitando que este recaia dentro do trintídio.

O trintídio está previsto na Lei n.º 7.238/84, que, em seu artigo 9⁷⁴, estabelece uma indenização adicional ao empregado que for dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data-base de sua categoria. Essa indenização equivale a 1 (um) salário mensal (salário básico mais adicionais legais ou conven-

74 LEI N.º 7.238/1984 – ART. 9º. O empregado dispensado sem justa causa no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

cionais ligados à unidade de tempo mês, exceto a gratificação natalina – conforme definição da Súmula n.º 242 do TST)⁷⁵.

Ocorre que, desde a edição da Lei n.º 12.506, de 2011, na qual regulamentou o aviso-prévio proporcional, há previsão de acréscimo de mais 3 (três) dias no aviso-prévio por cada ano de trabalho completo na empresa. Sobretudo em razão do teor da Súmula n.º 182 do TST, que estabelece que o tempo do aviso-prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no artigo 9º da Lei n.º 6.708, de 30.10.1979⁷⁶.

75 SÚMULA N.º 242 DO TST. A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei n.º 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei n.º 7.238, de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convenionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina.

76 O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei n.º 6.708, de 30.10.1979.

6. DO FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, ou simplesmente FGTS, regido pela Lei n.º 8.036/1990, é constituído por depósitos bancários destinados a formar uma poupança para o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando se é dispensado sem justa causa.

6.1. QUEM TEM DIREITO AO FGTS?

Todos os trabalhadores cujos contratos são regidos pela CLT (celetistas) têm direito ao FGTS. Também têm direito ao FGTS os trabalhadores rurais, os trabalhadores intermitentes, os trabalhadores temporários, os trabalhadores avulsos, os atletas profissionais e os empregados domésticos.

6.2. PRAZO E PORCENTUAIS DE DEPÓSITO

A legislação vigente determina que o empregador deve realizar o depósito relativo ao FGTS, em valor correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida ao trabalhador até o dia 7^º (sete) de cada mês.

Em se tratando de aprendizes, deve ser depositado, a título de FGTS, 2% (dois por cento) da remuneração que lhes for paga ou devida.

77 LEI N.º 8.036/1990 – ART. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% (oito por cento) da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, inclusas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei n.º 4.090, de 13.7.1962, com as modificações da Lei n.º 4.749, de 12.8.1965.

Para efetuar o recolhimento mensal do FGTS e da contribuição social devidos pelos empregadores, será utilizada a guia de recolhimento do FGTS, gerada pelo Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (Sefip).

6.3. QUANDO O FGTS PODE SER SACADO

O valor do FGTS presente na conta vinculada do trabalhador pode ser sacado em situações especiais, por exemplo, na aquisição da casa própria ou da aposentadoria e em situações de dificuldades, que podem ocorrer com a demissão sem justa causa ou em caso de algumas doenças graves.

Para mais informações, o empregado pode acessar o site <http://www.fgts.gov.br>.

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges



Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

