



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I

ADMISSÃO E DEMISSÃO: Aspectos Legais

EDNÉLIA QUEIROZ DE SOUZA SILVA
LIZANDRA DOMINGUES DE ARAÚJO
THAIS JULIANA NOLETO ROCHA
VANDELICE DE SENA FERREIRA
TALITA LELES MAGALHÃES
VINICIUS LIMA REGO

Professor Frente: Mestra Luciane Silva de Souza

Aparecida de Goiânia, 2016/2



FANAP
A Faculdade



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida

www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DE PROJETO INTERDISCIPLINAR I

ADMISSÃO E DEMISSÃO

Relatório do Projeto Interdisciplinar I apresentado em cumprimento às exigências do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação da profa. Mestra Luciane Silva de Souza.

Aparecida de Goiânia, 2016/2



FANAP
A Faculdade



FANAP
A Faculdade

Faculdade Nossa Senhora Aparecida
www.fanap.br | (62) 3277-1000

FACULDADE NOSSA SENHORA APARECIDA
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
RELATÓRIO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR I

EDNÉLIA QUEIROZ DE SOUZA SILVA
LIZANDRA DOMINGUES DE ARAÚJO
THAIS JULIANA NOLETO ROCHA
TALITA TELES
VANDELICE DE SENA FERREIRA
VINICIUS LIMA REGO

ADMISSÃO E DEMISSÃO

Relatório do Projeto Interdisciplinar I apresentado em cumprimento às exigências do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

Avaliado em ____ / ____ / ____

Nota Final: () _____

1. Professor Frente: Luciane Silva de Souza

2. Vinícius Bernardes Roberto

Aparecida de Goiânia, 2016/2



SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	08
1 CONCEITO DO NEGÓCIO	09
1.1 Histórico da empresa, razão social e nome fantasia.....	09
1.1.1 Histórico da Franqueada.....	09
1.1.2 Histórico da Franquia.....	09
1.2 Descrição.....	10
1.3 Produtos e Serviços.....	10
1.4 Missão, Visão Valores.....	10
1.4.1 Missão.....	10
1.4.2 Visão.....	10
1.4.3 Valores.....	11
2 OBJETIVOS	11
2.1 Objetivo Geral.....	11
2.2 Objetivos Específicos.....	11
3 METODOLOGIA	11
4 ADMISSÃO	14
4.1 Empregador.....	14
4.2 Empregado.....	16
4.3 Contrato e Trabalho.....	17
4.3.1 Conceito.....	18
4.3.2 Requisitos.....	18
4.3.3 Classificação.....	20
4.3.3.1 Contrato de trabalho por tempo indeterminado.....	20
4.3.3.2 Contrato de trabalho por tempo determinado.....	21
4.3.3.3 Contrato de Experiência.....	21
4.3.3.4 Contrato de Menor Aprendiz.....	22
4.3.3.5 Contrato Jovem Aprendiz.....	22
4.3.3.6 Contrato de Estagiário.....	23
4.4 Jornada de Trabalho.....	23
4.5 Intervalo e descanso.....	24

4.6 Remuneração.....	25
4.6.1 Conceito.....	25
4.6.2 Elementos da remuneração.....	25
4.7 Tipos de Salário.....	26
4.7.1 Abonos.....	26
4.7.2 Adicionais.....	27
4.7.2.1 Adicional de horas extras.....	27
4.7.2.2 Adicional noturno.....	28
4.7.2.3 Adicional de insalubridade.....	28
4.7.2.4 Adicional de periculosidade.....	29
4.7.3 Gratificações.....	29
4.8 Décimo terceiro salário.....	30
4.9 Salário Família.....	31
4.10 PIS.....	32
4.11 FGTS.....	32
4.12 INSS.....	33
4.13 Imposto de Renda.....	34
5 DEMISSÃO.....	34
5.1 Cessação do contrato por decisão do empregador.....	34
5.1.1 Dispensa do empregado sem justa causa.....	35
5.1.1.1 Direitos do empregado na demissão sem justa causa.....	35
5.1.2 Dispensa do empregado com justa causa.....	36
5.1.2.1 Direitos do empregado na demissão com justa causa.....	37
5.2 Dispensa/Despedida coletiva.....	37
5.3 Cessação do contrato por decisão do empregado.....	38
5.3.1 Pedido de Demissão.....	38
5.3.2 Rescisão Indireta.....	39
5.3.3 Direitos do empregado na cessação do contrato por decisão do empregado.....	39
6 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO.....	39
6.1 EPI – Equipamento de Proteção Individual.....	40
6.2 Obrigatoriedade.....	41
7 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS.....	41
7.1 Sindicato.....	41

7.2 Contribuição Confederativa.....	42
7.3 CIPA.....	43
8 ANÁLISE DA EMPRESA.....	43
8.1 Admissão.....	43
8.2 Demissão.....	44
CONCLUSÃO.....	46
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem o objetivo de conhecer o Departamento de Recursos Humanos da empresa BOBS, como funciona o departamento na prática de admissão e demissão. Para isso, foi analisado o Roteiro de Entrevista, quais as documentações para contratação, ficha de encaminhamento, Check-List de Integração e principais causas de demissão.

Foi feita, ainda, pesquisa de campo e documental, com visitas no escritório da empresa em questão e em uma das lojas, para conhecer a rotina dos funcionários, além de uma entrevista com a responsável pelo DRH.

O resultado da pesquisa realizada com os colaboradores, observamos que a rotatividade é grande, devido aos baixos salários, além dos tipos de serviços realizados e grande exigência da higiene pessoal, pelo fato de se tratar de alimentos, a vigilância sanitária é muito exigente em relação a esse aspecto.

Antes de assinar os documentos e formalizar a contratação, é necessário fazer uma descrição e análise do cargo, divulgando a vaga e fazendo uma seleção entre os candidatos para que se encontre a pessoa adequada para ocupá-la.

A demissão de um funcionário pode ocorrer de duas formas: com ou sem justa causa. O processo de desligamento é um pouco diferente em cada caso.

Há tempos atrás, não existiam leis que assegurasse os direitos e deveres dos trabalhadores, eles eram submetidos a longas jornadas de trabalho, com atividades insalubres, ambientes nocivos à saúde, sem condições sanitárias e de higiene.

E hoje temos tudo isso assegurado pela Constituição Federal e Consolidação das Leis Trabalhadores.

1 CONCEITO DO NEGÓCIO

1.1 Histórico da empresa, razão social e nome fantasia

A empresa JOSÉ MÁRIO MOREIRA DA SILVA E CIA LTDA., foi fundada em 15/11/2006, com o nome fantasia de Bobs, e a primeira loja foi inaugurada em Caldas Novas – GO.

A história começa com o passeio de Simone Maria Miguel e seu filho Leandro Rabelo Miguel (na época com 16 anos), a uma das lojas do Bob's, ele apaixonado pelos sanduiches da então franqueada, queria convencer a mãe da qualidade dos produtos, além do sabor. Ela então ao experimentar, decidiu ir atrás de maiores informações sobre a empresa.

Em busca de novo projeto para a sua vida, Simone Maria Miguel decidiu entrar em contato, até que em 08/12/2005, começava a obra na cidade turística de Caldas Novas – GO.

Hoje com 3 lojas e 4 quiosques, sendo 1 loja e 1 quiosque no Buriti Shopping e Portal Norte, 1 loja em Caldas Novas, 1 quiosque no Portal Sul Shopping e Plaza D'oro, está consolidada no mercado Goiano.

No início da loja de Caldas Novas, tinha 30 funcionários, atualmente são 18, devido à crise, rotatividade e queda no turismo. É um empresa onde trabalham todos da mesma família.

1.1.1 Histórico da Franquia

BOB'S, fundado em 1952, pelo americano Robert Falkenburg.

Em 1951, Bob abriu a Falkenburg Sorvetes Ltda., vendia exclusivamente sorvete de baunilha, fabricados com máquinas trazidas dos Estados Unidos. Em 1952, abriu a primeira loja Bob's, em Copacabana, lançando no Brasil o hot dog, o hambúrguer, o milk-shake e o sundae, e o inigualável milk-shake de Ovomaltine. Em 1984, iniciou o sistema de franquias, com unidades em Vitória (ES). Atualmente, além de franquias em todo o país, o Bob's possui também em Angola e no Chile.

O Bob's é a empresa pioneira no seguimento de fast food em contratar profissionais da terceira idade, podendo ajudar passar experiências para os jovens do programa primeiro emprego.

1.2 DESCRIÇÃO

A responsabilidade do Bob's começa com o respeito ao público interno, oferecendo um ambiente agradável a seus colaboradores, tornando a equipe motivada e produtiva.

O objetivo é proporcionar rentabilidade aos acionistas, fomentar capacitação profissional e desenvolver ações sociais gerando sustentabilidade.

Com novo layout criado recentemente, o Bob's ficou com uma visão mais moderna e bonita, sendo esse o objetivo da empresa.

O seu lema é: 'Construir uma rede de cidadania é nosso papel'.

1.2 PRODUTOS E SERVIÇOS

Fast food sanduíches: tradicional Bob's Grill Churrasco, Bob's cheddar, batata frita e milk-shakes.

Lanchonete

Quiosque

Drive thru

Bob's Delivery

1.4 MISSÃO, VISÃO E VALORES

1.4.1 Missão

Ser reconhecido como a melhor escolha de restaurantes fast food no Brasil, com os produtos mais gostosos e com um serviço diferenciado.

(Fonte: site da empresa. Disponível em: www.bobs.com.br)

1.4.2 Visão

Satisfazer nossos clientes com os produtos mais gostosos do mercado e com qualidade, em uma atmosfera agradável, sempre servidos por uma equipe motivada, atendendo às expectativas de nossos investidores. Ser reconhecido como a melhor escolha entre os restaurantes de fast food no Brasil.

(Fonte: site da empresa. Disponível em: www.bobs.com.br)

1.4.3 Valores

O Bob's acredita que a responsabilidade social, a ética, a preservação do meio ambiente e a valorização do público interno são valores essenciais para o crescimento da empresa. Por isso, construímos um princípio básico: o respeito aos nossos colaboradores, fornecedores e à comunidade que tanto precisa de nós.

(Fonte: site da empresa. Disponível em: www.bobs.com.br)

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Analisar o processo de admissão e demissão dentro da empresa JOSÉ MÁRIO MOREIRA DA SILVA E CIA LTDA, nome fantasia BOBS.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Entender como ocorre o processo de admissão, e demissão, nos aspectos legais.
- ✓ Descrever quais os documentos e procedimentos necessários para o processo de admissão.
- ✓ Observar se a empresa segue as normas da CLT e sindicatos da categoria.
- ✓ Analisar a postura do Gestor em Recursos Humanos e os procedimentos da empresa no processo de admissão e demissão do funcionário.

3 METODOLOGIA

Para Marconi e Lakatos (2010, p. 204), "A especificação da metodologia é o tópico do projeto de pesquisa que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo às seguintes questões, como? com quê? onde? Quanto."

Neste projeto utilizaremos pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, pesquisa documental e o método será o qualitativo.

A pesquisa bibliográfica está baseada em livros, artigos ou documentos já publicados por vários autores, no passado, ou, na atualidade, sobre um assunto específico, podendo ser impresso ou por meio eletrônico, devendo ser o primeiro material a ser pesquisado.

Segundo Marconi e Lakatos,

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, material cartográfico, etc., (MARCONI E LAKATOS, 2010, p 166)

Nesse trabalho, a pesquisa bibliográfica será realizado através de livros, artigos que falem do assunto admissão e demissão, tais como Santos, Gil, Lakatos e Marconi, Oliveira, Martins e Garcia.

De acordo com Oliveira,

A principal finalidade da pesquisa bibliográfica e levar o pesquisador (a) a entrar em contato direto com obras, artigos ou documentos que tratem do tema em estudo. O mais importante para quem faz opção por uma pesquisa bibliográfica e ter a certeza de fontes a serem pesquisadas já são reconhecidamente do domínio científico. (OLIVEIRA, 2016, p. 69)

A finalidade da pesquisa bibliográfica é explicar um problema através de teorias publicadas em livros ou obras do mesmo gênero. Com o objetivo conhecer e analisar as principais contribuições teóricas existentes sobre um determinado assunto ou problema, tornando-se um instrumento indispensável para qualquer pesquisa.

Além da pesquisa de bibliográfica, faremos uma pesquisa documental. Conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 157), "A característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se domina de fontes primárias.

Estas podem ser feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois".

Na pesquisa documental serão verificados os seguintes documentos: folha de pagamento, recibo de pagamento, ficha ou livro de registro de funcionários, além de check-List de integração, roteiro de entrevista e ficha de encaminhamento, atestado de admissão e demissão.

De acordo com Gil,

A pesquisa documental apresenta muitos pontos de semelhança com a pesquisa bibliográfica. Até mesmo porque livros, artigos de periódicos e anais de eventos podem ser considerados como tipos especiais de documentos. (GIL 2002, p. 62-63)

E a diferença é que na pesquisa bibliográfica você desenvolve sua investigação a partir de trabalhos e estudos já realizados por outras pessoas, e na pesquisa documental, a investigação concentra-se em dados obtidos a partir de documentos que registram fatos e/ou acontecimentos de determinada época.

Outro tipo de pesquisa a ser realizada é a pesquisa de campo, que consiste na observação dos fatos, na observação do contexto social, em que é detectado um fato social ou problema. Está voltado para o estudo de indivíduos, comunidades, grupos, instituições.

Para Marconi e Lakatos,

As fases da pesquisa de campo requerem, em primeiro lugar, a realização de uma pesquisa bibliográfica sobre o tema em questão. Ela servirá, como primeiro passo, para se saber em que estado se encontra atualmente o problema, que trabalhos já foram realizados a respeito e quais são as opiniões reinantes sobre o assunto. Como segundo passo, permitirá que se estabeleça um modelo teórico inicial de referência, da mesma forma que auxiliará na determinação das variáveis e elaboração do plano geral da pesquisa. (MARCONI E LAKATOS 2010, p. 169)

De acordo com a natureza da pesquisa, devem-se determinar as técnicas que serão empregadas na coleta de dados e na determinação da amostra, que deverá ser representativa e suficiente para apoiar as conclusões.

Antes que se realize a coleta de dados é preciso estabelecer tanto as técnicas de registro desses dados como as técnicas que serão realizadas em sua análise posterior.

Segundo Marconi e Lakatos,

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda de descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles. (MARCONI E LAKATOS, 2010, p. 169)

Dentro da pesquisa de campo foi feita uma entrevista com a Gestora de Recursos Humanos da empresa Bobs, Simone Maria Miguel, onde nos foi passado algumas informações e documentos para a admissão de funcionários.

Com base em Gil,

Definição de entrevista pode ser: aberta (com questões e sequência predeterminadas, mas com ampla liberdade para responder), guiada (com formulação e sequência definidas no curso da entrevista), por pautas (orientadas por uma relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso) ou informal (que se confunde com a simples conversação). (GIL, 2010, p.120, 121).

Será aplicado um questionário sobre o local de trabalho, podendo ajudar o RH a compreender o impacto dos programas e das políticas atuais da empresa, permitindo também identificar áreas a serem melhoradas. As atitudes, respostas e opiniões dos seus funcionários estão ligadas às áreas de recursos humanos, tais como benefícios dos empregados.

De acordo com Oliveira,

O questionário pode ser constituído e questões abertas, com as quais ficam inteiramente à vontade para responder o que achar necessário, podendo sua resposta ser ampla. Já nos questionários de questões fechadas o informante assinala os itens segundo o seu ponto de vista, enquanto no questionário de múltipla escolha o informante pode optar por assinalar vários itens para uma mesma resposta. (OLIVEIRA, 2016, P. 84).

Neste trabalho, iremos abordar algumas pontuações sobre o método de pesquisa denominado qualitativo.

Na pesquisa qualitativa, essas variáveis costumam ser direcionadas ao decorrer da investigação dentro da empresa Bobs, sendo seu objetivo e indicação final, proporcionar a construção e revisão de novas abordagens, conceitos e categorias referentes ao fenômeno estudado.

Segundo Oliveira:

A pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como sendo uma tentativa de se explicar em profundidade o significado e as características o resultado de informações obtidas através de entrevistas ou questões abertas, sem a mensuração quantitativa de características ou comportamento. (OLIVEIRA, 2016, p. 59)

A opção por uma abordagem qualitativa deve ter como principal fundamento a crença de que existe uma relação dinâmica entre o mundo real, objetivo, concreto e o sujeito; ou, mais precisamente, na abordagem qualitativa, o pesquisador (a) deve ser alguém que tenta interpretar a realidade dentro de uma visão complexa, holística e sistêmica.

Segundo Oliveira,

[...] Esse processo implica em estudos segundo a literatura pertinente ao tema, observações, aplicação de questionários, entrevistas e análise de dados, que deve ser apresentada de forma descritiva. Para uma abordagem qualitativa recomenda-se os iniciantes em pesquisa clareza quanto à necessidade de se adentrar em estudos que permitam diagnosticar em profundidade a realidade a ser pesquisada. (OLIVEIRA, 2016, p. 37-38)

No entanto, em pesquisas de abordagem qualitativa, os dados estatísticos só devem ser utilizados quando visam dar maior precisão aos dados coletados que são analisados com base na realidade, nos objetivos, hipóteses e nos fundamentos teóricos preestabelecidos na construção do projeto de pesquisa.

4. ADMISSÃO

Admissão significa dar acesso, deixar entrar, acolher. A admissão do empregado é um ato de vontade de ambas as partes, é um contrato de adesão pelo

qual o empregado, sem maiores discussões sobre os seus direitos, simplesmente adere aos direitos previstos por lei.

Admitir é um negócio com base jurídica, porém, com efeitos em grande parte já preestabelecidos pelas leis, convenções coletivas e outros.

A constituição federal diz que:

Nas relações de acesso ao emprego, é proibida por lei a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do Art. 7.º da Constituição Federal.

Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

- a) a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- b) a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem: a indução ou instigamento a esterilização genética; e, a promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizado através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde - SUS.

Sendo assim, na admissão do empregado, a empresa tem como obrigação o preenchimento e elaboração de alguns documentos, desde que não infrinjam as leis.

Vejamos quais são:

- ✓ Ficha de registro de empregado
- ✓ Registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência

Alguns documentos devem ser fornecidos pelo empregado para admissão:

Para a realização da contratação do novo funcionário a empresa solicita vários documentos a serem fornecidos pelo futuro empregado:

- Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Xerox da Carteira de Identidade (RG);
- Xerox do CPF; - Xerox do PIS;
- Xerox da Certidão de Casamento (se for o caso);
- Xerox das Certidões de Nascimento dos filhos menores de 14 anos de idade (se for o caso);
- Xerox dos cartões de Vacinação dos filhos menores de 06 anos de idade (se for o caso);
- Declaração de matrícula e frequência em curso de nível fundamental, para os filhos com idade entre 07 e 14 anos de idade (se for o caso);
- Xerox do título de eleitor (se for o caso);
- Xerox do Certificado de Reservista, para funcionários do sexo masculino;

- Xerox da Carteira Nacional de Habilitação, desde que a função assim o exija;

- Fotografias;
- Exame Médico Admissional.

4.1 EMPREGADOR

Empresa jurídica ou individual, que seleciona, contrata, assalaria, gerencia e assume quaisquer riscos de atividade econômica, mediante o pagamento de um salário a ser combinado no ato da contratação.

Toda a empresa será sempre pessoa jurídica, seja individual ou coletiva.

Aqueles empregados que trabalham para pessoas físicas, se enquadram no § 1º do art. 2º da CLT:

§ 1º Equiparam-se ao empregador para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que admitirem trabalhadores como empregados”.

O art. 2º da CLT considera empregador a “empresa, individual ou coletiva, que assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Segundo Martins,

Enfim, o conceito de empresa não é essencial no Direito do Trabalho, nem é pacífico no âmbito dos doutrinadores, mas ajuda a desenvolver e estudar o conceito de empregador, que precisa ser analisado, pois há inclusive definição legal no art. 2º da CLT, apesar de o Direito do Trabalho mais se preocupar com a organização do trabalho. (MARTINS, 2014, p. 212)

Os poderes do empregador podem ser divididos em três:

- Diretivo é aquele que dirige a atividade da forma que for melhor, aquele que tem o poder de direção.
- Regulamentar, cria normas e regulamentos, apresenta através de comunicados escritos e pelo regimento da empresa.
- Disciplinar, dividido em três tipos: advertência, suspensão e despedida, não havendo multas, com exceção dos profissionais do futebol.

4.2 EMPREGADO

É toda pessoa física que presta serviços habitualmente a uma empresa, pessoa física ou individual, em que existe subordinação, ou seja, cumprimento de ordens, além de uma remuneração, resultando em vínculo empregatício.

De acordo com o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, diz que: “Considere-se empregado toda pessoas física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desde e mediante salário”.

O art. 7º da Constituição Federal, cita os direitos que são garantidos aos empregados. O Art. 7º da Constituição Federal diz que, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria e sua condição social.

Existem casos de trabalhadores que não são empregados, é o caso do autônomos.

De acordo com Martins:

O primeiro requisito para ser empregado é ser pessoa física. Não é possível o empregado ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista tutela a pessoa física o trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil. (MARTINS, 2014, p. 148)

Há uma diferença entre trabalhador e empregado; trabalhador é aquele que presta um serviço, como um dono de uma panificadora ou um advogado, que tenham seus lugares de atendimentos; exercem suas atividades sem subordinação alguma, enquanto para o direito do trabalho, o que importa é o trabalhador empregado, aquele que presta serviços subordinados a alguém.

4.3 CONTRATO DE TRABALHO

4.3.1 Conceito

A primeira coisa a ser feita pelo empregador junto ao empregado, é formalizar o vínculo empregatício, ou seja, o contrato de trabalho, no intuito de proporcionar a segurança e proteção de ambas as partes, que é o acordo legal.

Existem duas correntes doutrinárias, dividindo a parte jurídica do vínculo que une o empregado ao empregador, são a teoria anticontratalista e teoria contratualista.

Art. 442 da CLT diz que “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação e emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela.”

É através desde contrato de trabalho que são definidas as obrigações, deveres e acordos sobre todas as condições de trabalho entre as partes envolvidas.

As formas de contrato de trabalho podem ser avençado tácita ou expressamente, ou seja, verbal ou por escrito.

Forma tácita seria aquele que presta serviços não eventuais a alguém, sob subordinação deste e mediante salário.

Segundo Gonçalves,

Quando da sua elaboração, as partes são livres para negociar todas as cláusulas, porém estas cláusulas não podem contrariar as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes. (GONÇALVES, 2012, p. 54)

Forma expressa, é quando ambas as partes formalizam as condições para a prestação de serviço, com clareza, de forma verbal ou escrita.

Conforme o artigo Art. 468 da CLT, nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

4.3.2 Requisitos

Os requisitos legais, quando agrupados, formam a relação jurídica entre empregado e empregador. Para firmar um contrato de trabalho ambos precisam ser capazes, ou seja, ter poderes para agir. A capacidade para o trabalho é a partir de 14 anos de idade, somente na condição de aprendiz. Aos 16 anos, ela poderá ser empregada, com limitações à sua capacidade, não podendo trabalhar no horário noturno, e somente em ambientes adequados à sua formação. A partir dos 18 anos poderá trabalhar normalmente.

Essa ação escreve que o ser humano é absolutamente incapaz até seus 16 anos, e todos os seus atos são nulos perante o direito, tendo que ser representado por seus responsáveis legais.

Entre 16 e 18 anos serão considerados relativamente capazes, ou seja, seus atos são anuláveis, precisando da assistência de seus responsáveis, e a partir dos 18 anos, plenamente capazes para todos os atos.

Todo empregado ao prestar um serviço deve ser remunerado, se acaso o empregador atrasar o pagamento, não quer dizer que não há relação, basta apenas a promessa de pagamento para que se configure a onerosidade.

A remuneração pode ser, semanal, quinzenal, mensalmente, por produção ou outra forma.

De acordo com Barros,

A onerosidade é também um dos caracteres do contrato de trabalho. O empregado aceita trabalhar em favor de outrem, na medida em que é compensado como um salário. Ele não se descaracteriza se a obrigação de dar (pagar salário) assumida pelo empregador em relação a determinados empregados verifica-se por meio de fornecimento *in natura*, como alimentação ao rurícola, de cachê ao artista ou, no tocante ao atleta, por exemplo, a títulos de luvas ou bichos, pois estas são as formas especiais de retribuição dos empregados, sujeitos de uma relação especial de trabalho.

A onerosidade, nada mais é que a remuneração paga pelo empregador ao empregado em decorrência do trabalho realizado por este para àquele, de acordo com Barros (2016).

É através dessa relação de emprego que nasce para o empregador o poder empregatício e, para o empregado, o dever de obediência, que se exterioriza por intermédio da subordinação jurídica.

Segundo Barros,

Finalmente, o traço, de fato, caracterizador do contrato de trabalho é a **subordinação jurídica**. Vista, tradicionalmente, como o “estado de dependência real criado por um direito”, a subordinação jurídica mostra-se atenuada no tocante a certos empregados, como os que executam trabalhos intelectuais.

A relação de emprego reconhece a subordinação jurídica como elemento intrínseco do contrato de trabalho, uma vez que a todo poder corresponde um necessário dever de subordinação do empregado em face do empregador.

A subordinação, que considera tão somente o poder de direção do empregador e o dever de obediência do empregado, não pode ser vista como único critério para a definição da relação de emprego, pois sua aplicação, de forma restritiva, estaria privando uma grande massa de trabalhadores de ter acesso aos direitos trabalhistas pertencentes aos empregados.

A personalidade é o elemento referente à pessoa do empregado. Decorre de que o contrato de trabalho seja referente à figura do empregado, pressupondo que o trabalho somente pode ser feito pela pessoa que foi contratada pelo empregador.

De acordo com Martins,

O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada etc. (MARTINS, 2014, p. 107,108).

A alteridade é um dos efeitos jurídicos dos quais decorre a relação de emprego. Esse feito determina os riscos, pelo empregador, decorrentes do estabelecimento, do contrato de trabalho, da sua execução e da própria empresa. O empregador deve assumir todos esses custos.

Segundo Martins,

O empregado presta serviço por contra alheia (alteridade). Alteridade vem de *alteritas*, de *alter*, outro. É um trabalho se, assunção qualquer risco pelo trabalhador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos. Quando está prestando um serviço para si ou por conta própria, não será empregado, podendo ocorrer apenas a realização de um trabalho, ou a configuração do trabalho autônomo. É requisito do contrato de trabalho o empregado prestar serviços por conta alheia e não por conta própria.

A própria expressão Alteridade (alter: outro, dade: qualidade), indica que somente uma das partes é responsável por todos riscos inerentes e incidentes ao contrato de trabalho.

4.3.3 Classificação

Contrato individual de trabalho é acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego verbal ou escrito e por prazo determinado ou indeterminado, (MARTINS, p. 104).

4.3.3.1 Contrato de trabalho por tempo indeterminado

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é uma parte predominante entre as outras modalidades de contrato, tem data de início certa para começar, porém sem prazo fixo para o término.

De acordo com Garcia,

O contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso de relação entre o empregado e empregador (CLT, art. 442), podendo ser oral ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado (CLT, art. 443). As relações contratuais de trabalho são de livre estipulação, desde que não violem normas legais ou coletivas (CLT, art.444). Não havendo acordo ou prova sobre condições essencial ou contrato, esta se presume existente (CLT, art. 477). (GARCIA, 2013, p. 85)

Este tipo de contrato é o principal, entre os regidos pela CLT, sendo que no caso de demissão sem justa causa, o empregado tem todos os direitos garantidos por lei.

4.3.3.2 Contrato de trabalho por tempo determinado

Contrato por prazo determinado é o que se tem uma data específica quanto ao prazo e vínculo do empregador com o empregado. O contrato por prazo determinado passa a ser contrato por prazo indeterminado, se for prorrogado por mais de uma vez.

Segundo Garcia,

A CLT estabelece que o contrato de trabalho por prazo determinado não pode ser estipulado por mais de dois anos (CLT, art. 445) e só pode ser prorrogado uma vez, passando a de prazo indeterminado se prorrogado mais de uma vez (CLT, art. 451). Além disso, é de prazo indeterminado o contrato que suceda dentro de seis meses de contrato de prazo determinado, salve se este expirou em virtude de serviços especificados ou realização de acontecimentos certos (CLT, art. 452), a exemplo de contratação de maior número de empregados por hotéis de estâncias, balneárias ou por empresas de turismo, em determinadas épocas (férias, feriados prolongados).

A lei nº 9.601/98 trouxe forma de contrato de trabalho por tempo determinado, dependendo de cláusula de convenção ou acordo coletivo, não se lhe aplicando os arts. 451, 479 e 480 da CLT, sendo permitida para acrescentar o número de empregados, sendo proibido a sua utilização para contratação de empregados em substituição aos contratados anteriormente a prazo indeterminado.

4.3.3.3 Contrato de experiência

O contrato de experiência serve para o empregador saber se o empregado contratado saberá desenvolver as devidas tarefas conforme o seu cargo. O seu prazo não poderá passar de 90 (noventa) dias, por isso ele é denominado de contrato por prazo determinado.

No contrato de experiência deve haver uma cláusula que permita rescisão antes da data terminal, em caso de rescisão antecipada ao dia final, será considerado de prazo indeterminado.

Para Fidelis,

A experiência proporciona uma análise e avaliação das expectativas que um deposita no outro. Tanto na empresa quanto o trabalhador investem tempo e conhecimentos, objetivando ao término do período experimental chegar à conclusão de que um está adequado ao outro. (FIDELIS 2013, p. 38)

O contrato de experiência deve ser anotado na parte do "Contrato de Trabalho", bem como nas folhas de "Anotações Gerais", pelo empregador no ato na admissão.

4.3.3.4 Contrato de Menor Aprendiz

A regulamentação do trabalho do menor aprendiz surgiu com a Lei nº 10.097/2000 alterando a menoridade do trabalhador passando de 12 para 14 anos, e para os menores em idade de 14 anos a 16 anos.

Garcia diz,

O contrato de trabalho do menor pode cessar por ato de autoridade que entenda ser o trabalho prejudicial à saúde do menor (CLT, art. 407), por faculdade do responsável legal do menor, desde que o serviço possa acarretar-lhe prejuízos de ordem física ou moral (CLT, art. 408), havendo, inclusive, o dever de os responsáveis legais dos menores “afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral” (CLT, art. 424).(GARCIA, 2013, p. 78).

Os menores de 18 (dezoito) anos, são assistidos pelos pais ou responsáveis legais, precisando de autorização.

O prazo máximo para o Contrato de Aprendizagem será de 2 (dois) anos, e não poderá ser renovado após esse prazo.

4.3.3.5 Contrato de Jovem Aprendiz

A Lei da Aprendizagem ou Lei do Jovem Aprendiz, de número 97/2000 e foi regulamentada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005, determina que as empresas de, médio e grande porte devem ter um percentual de 5% e 15% de jovens aprendizes em suas instalações, para trabalhos ou estágios, exercendo alguma atividade dentro da empresa com vistas a adquirir experiência prática.

A jornada de trabalho do aprendiz é de 6 horas diárias no máximo, sendo proibido a hora extra.

De acordo com Garcia,

Pelo decreto nº 5.598, de 1º-12-05, aprendiz é o maior de 14 e menor de 21 anos que celebra contrato de aprendizagem (CLT, art. 428), não se aplicando a idade máxima a aprendizes portadores e deficiência.

A Lei nº 11.78, de 25-09-08, regulou o contrato de estágio e deu nova redação aos §§ 1º, 3º e 7º, do art. 428 da CLT, determinando anotação do contrato de aprendizagem na CTPS (§ 1º), fixando a duração de dois anos para esse tipo de contrato [...]. (GARCIA, 2013, p.81).

O contrato de aprendizagem é de prazo determinado, não podendo ultrapassar de dois anos, mas, segundo o art. 433 da CLT, prevê rescisão contratual antecipada, já no art. 482 prevê outras hipóteses, mais relevantes, além de dispensa por justa causa.

Para algumas empresas, a contratação de jovens aprendizes é opcional.

4.3.3.6 Contrato de Estagiário

A contratação de Estagiários não é regida pela CLT e não tem piso de remuneração preestabelecido, varia de acordo com cada empresa.

A jornada de trabalho do Estagiário, nos termos da Legislação vigente, não poderá ultrapassar 6 horas/dia e 30 horas semanais, sendo, proibido hora extra.

De acordo com Fidelis,

De acordo com a Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008, as empresas privadas, órgãos da administração pública direta, autarquias, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, poderão contratar na modalidade de estagiário, aluno regularmente matriculado em curso vinculado ao ensino público e particular, desde que obedecendo aos critérios [...]. (FIDELIS 2013, p. 43).

A Legislação determina, ainda, que o estudante, no período de vigência do Contrato de Estágio, deverá, obrigatoriamente, estar coberto por um Seguro de Acidentes Pessoais.

4.4 JORNADA DE TRABALHO

O Decreto nº 21.186, de 22-3-1932, regulou a jornada de trabalho no comércio em oito horas e o Decreto nº 21.364, de 4-5-1932, tratou no mesmo assunto na indústria.

Sendo comum também em algumas empresas, a adoção do sistema de acordo de banco de horas para os empregados, com o objetivo de ter flexibilidade no controle de horas dos empregados.

Segundo Martins,

O horário de trabalho é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando porém o tempo de intervalo. O horário de trabalho do empregado seria por exemplo, das 8 às 12h e das 13 às 17h. o horário de trabalho dos empregados deve, constar de um quadro e ficar em local bem visível na empresa (MARTINS, 2001, p. 451).

No contrato de trabalho constam as obrigações que devem ser cumpridas pelas partes contratantes. A principal obrigação de cada empregado é a de prestar serviços e a principal obrigação do empregador é a de pagar salário. Por essa razão que deve haver um sistema legal que imponha limites à duração da jornada de trabalho do empregado.

4.5 INTERVALO E DESCANSO

Na intenção de evitar o desgaste e mal estar para os colaboradores, fadiga, riscos à saúde, ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho, a CLT regula intervalos para descanso, durante a jornada de trabalho ou entre uma jornada e outra; Podendo se alimentar ou descansar.

O art. 71 e seu § 1º e § 4º da CLT, revelam um dos exemplos de intervalo.

Art. 71 "Em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 horas.

§ 1º Não excedendo de 6 horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 minutos quando a duração ultrapassar 4 horas.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).

O intervalo interjornada, é aquele que há entre uma jornada e outra.

O Art. 66 da CLT diz que "entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso". Esse intervalo, portanto é para descanso.

O TST decidiu que:

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas, para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional (En. 110 do TST).

Esses intervalos devem ser concedidos pelo empregador, devem estar especificados leis, em normas estabelecidas por sindicatos ou normas coletivas.

A Súmula 110 do Tribunal Superior do Trabalho diz:

Súmula 110 - JORNADA DE TRABALHO – INTERVALO – No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entrejornadas, devem ser remuneradas 36 como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (RA 101/1980, DJ 25/09/80).

A súmula citada reconhece do direito do trabalhador para o recebimento de horas extras em razão do não intervalo intrajornada, violando assim, o art. 66 da CLT.

Sendo assim os intervalos que devem ser concedidos são os intrajornada e interjornada. Tenho ainda o descanso semanal remunerado, além descanso anual que é as férias, referente ao ano trabalhado.

4.6 REMUNERAÇÃO

4.6.1 CONCEITO

É a retribuição por algum serviço prestado,

De acordo com Martins (2002), “Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregado ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”.

4.6.2 Elementos da remuneração

Para que haja uma remuneração, são necessários 5 elementos: habitualmente; periodicidade; quantificação; essencialidade e reciprocidade.

➤ Habitualmente - É um dos principais elementos, essencial para identificarmos se o pagamento é salário ou remuneração.

➤ Martins (2002, p. 208) diz, “A remuneração deve ser quantificável. O empregado deve saber quanto ganha por mês, de acordo com certos padrões objetivos. O salário base não pode ser pago mediante condição”.

➤ Periodicidade – apresenta-se por período, podendo variar, devendo ser pagos em data pré-fixada ou após a prestação de serviço.

Art. 459 da CLT, coloca que o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Parágrafo único. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado o mais tardar, até o décimo dia útil do mês subsequente ao vencido. Quando houver sido estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado até o quinto dia útil.

➤ Quantificação - o valor do seu salário deve ser de conhecimento do trabalhador. Não é permitido o pagamento do salário complessivo, que é aquele com uma ou mais coisas conexas.

➤ Essencialidade – A remuneração é elemento essencial da relação de emprego, pois o contrato de trabalho é oneroso, sendo a sua essencialidade a prestação da remuneração, MARTINS (2002, p. 208).

O art. 3º da CLT diz que, “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

➤ Reciprocidade – Segundo entendimento de Martins (2002, p. 208), “a reciprocidade é outro elemento da remuneração, caracterizando o caráter sinalagmático da relação de emprego, dos deveres e obrigações a que o empregado e empregador estão sujeitos.

O art. 4º da CLT, considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

4.7 Tipos especiais de salário

4.7.1 Abonos

É um adiantamento de salário ou um a mais, concedido ao empregado. Um exemplo é 1/3 das férias que é um abono pecuniário. Mas não integra na remuneração do empregado para efeitos da Legislação de Trabalho, se concedido em virtude de cláusulas do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção coletiva. Mas não pode exceder 20 dias do salário.

No § 1º do art.457 da CLT diz que as comissões, percentagens, gratificações, diárias de viagens e abonos, integram no salário.

No § 2º diz que, estas ajudas de custo e diárias para viagens, não integram no salário, se não excede 50% do salário.

O Abono Salarial é um benefício anual, equivalente a 1 (um) salário mínimo, vigente no ato do pagamento, ao qual têm direito todos os trabalhadores inscritos no Programa PIS/PASEP que se encaixem nas condições abaixo:

- ✓ Deve estar cadastrado no PIS/PASEP há pelo menos cinco anos;
- ✓ Ter recebido no ano-base de referência uma remuneração média mensal de até dois salários mínimos (soma das remunerações auferidas e informadas por um ou mais empregadores, incluindo 13º salário e abono de férias);
- ✓ Ter exercido atividade remunerada durante pelo menos 30 dias, corridos ou não, durante o ano-base de referência;

✓ Ter seus dados corretamente informados na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do ano-base considerado.

4.7.2 Adicionais

É um acréscimo salarial referente à prestação de serviço do empregado em condições que tem algum tipo de gravidade. Pode ser dividido em adicional de horas extras, noturno, de insalubridade, de periculosidade.

De acordo com o art. 457 § 1º da CLT, são valores que integram ao salário, sendo pagas com habitualidade:

- ✓ Prêmios ou comissões;
- ✓ Abonos;
- ✓ Gratificações;
- ✓ Gorjetas;
- ✓ Horas extraordinárias
- ✓ DSR de horas extras;
- ✓ Insalubridade
- ✓ Periculosidade

4.7.2.1 Adicional de horas extras

Horas extras é todo tempo ultrapassado da carga horária trabalhada. É pago pelo menos 50% sobre a hora normal. Para os advogados o valor da hora extra é 100% sobre a hora normal.

As horas extras integram o cálculo de todas as verbas rescisórias, 13º salário, FGTS, férias, descanso semanal e indenizações. Para ter reflexos sobre as verbas trabalhistas, as horas extras são pagas com frequência, ou seja, pago na maior parte do tempo de serviço.

A Súmula 291 do TST afirma que a base de cálculo para 13º salário, férias, indenizações e verbas rescisória. É feita sobre os 12 últimos meses ou 6 meses. Mas alguns sindicatos, nas cláusulas da convenção coletiva de trabalho sobre horas extras, diminui este tempo. As empresas devem verificar a CCT da categoria, se não falar sobre a base de cálculos de horas extras, para fins rescisórios ou indenizatórios, adere a súmula.

Segundo Fidelis,

Quando o trabalhador supera a jornada diária ou semanal e trabalho, o empregador deve pagar essas horas como extras, com o adicional estipulado em acordo coletivo da categoria.

Na ocorrência da habitualidade deste procedimento, as horas extras incorporam o salário do descanso semanal remunerado, calculado pela média entre os dias úteis, domingos e feriados do mês. (FIDELIS 2013, p. 77).

A Constituição Federal estabeleceu o adicional de 50%, numa tentativa de inibir o excesso de horas extras, porque a maioria das empresas trabalhava com o mínimo possível de funcionários, fazendo – os trabalharem demasiadamente, prejudicando a saúde dos mesmos.

4.7.2.2 Adicional noturno

É um adicional pago aos trabalhadores que exerce suas funções à noite. Pago 20% sobre a hora diurna. Caso o trabalhador deixe de trabalhar a noite, perde o direito do adicional.

Os trabalhadores urbanos tem direito ao adicional noturno se trabalhar entre 22 horas de um dia e 5 horas do outro dia. Os trabalhadores rurais, na lavoura terá direito entre 21 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, na pecuária entre as 20 horas e 4 horas.

O adicional noturno incide nas médias de cálculo sobre férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS e indenizações.

4.7.2.3 Adicional de insalubridade

Insalubre é o que é prejudicial à saúde e pode causar doenças. O adicional de insalubridade tem como objetivo de compensar o trabalhador exposto ao risco de saúde.

A insalubridade é caracterizada pelo Ministério Público em: exposição a agente nocivos à saúde do trabalhador. Se a exposição não ultrapasse os limites de tolerância fixadas em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição, se a exposição estiver dentro do limite de tolerância, não há adicional. O uso de EPI, pode eliminar ou neutralizar o risco.

A avaliação é feita pelo MTE, como qualitativa (ruídos, pessoas hiperbáricas, vibrações e poeiras) e quantitativa (frio, umidade, agentes biológicos).

Algumas leis tentaram revogar, para o adicional ser pago sobre o salário contratual e não o mínimo, mas não existe nenhuma previsão legal para que isto aconteça. O STF entende que enquanto não for editada nova lei, a base de cálculo continua sendo salário mínimo.

No art. 194 da CLT diz que o adicional é pago somente enquanto o funcionário trabalhe em áreas de risco a saúde, eliminando estes riscos não será mais devido.

O adicional de insalubridade integra como base de cálculos de férias, 13º salário, aviso prévio, FGTS, indenizações, se for pago em caráter habitual.

4.7.2.4 Adicional de periculosidade

Este adicional remunera o trabalhador que presta serviços em condições perigosa, com risco de morte ou mutilação.

O adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário – base do empregado, se for pago habitual tem reflexo nas férias, indenizações, 13º salário, FGTS, aviso prévio indenizado (se o aviso for cumprido, o adicional será pago à parte).

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aqueles que por sua natureza ou métodos de trabalho a: I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II – roubo ou outras espécies de violência físicas nas atividades, profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Art.193 da CLT Comentada).

Aos trabalhadores que trabalham com motocicletas tem direito neste adicional. O empregado terá direito ao adicional de insalubridade, se a exposição ao agente perigos, for permanente, ou seja todos os dias, mesmo que em poucas horas. Aqueles que o contrato é eventualmente, não tem direito ao adicional.

4.7.3 Gratificações

Gratificação é um valor pago a mais ao empregado em forma de agradecimento, reconhecimento ou incentivo ao empregado em razão de serviços a empresa.

Segundo Martins (2013, p. 296), “A gratificação pode ter várias finalidades: Retributiva, de modo a remunerar o empregado pelo serviço prestado; premial ou de recompensa pelos serviços extras prestados; estimulante, de modo a fazer com que o empregado produza mais ou melhore sua produção.”

A gratificação por tempo de serviço é obrigatória, geralmente os valores serão pagos é acordada pelos sindicatos em convenções coletivas ou sentença normativa.

Gratificação de função é devida a cargos de confiança, com responsabilidades maiores dentro da empresa, como gerentes. Paga-se um acréscimo de 40% sobre o salário.

4.8 Décimo – terceiro salário

O décimo terceiro salário, é uma gratificação paga entre os meses de fevereiro a novembro e dezembro, foi instituída no Brasil pela Lei 4.090, de 13/07/1962, que é garantida ao trabalhador, recebendo o correspondente a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês trabalhado.

Tem direito à gratificação todo trabalhador com carteira assinada, sejam eles trabalhadores domésticos, rurais, urbanos ou avulsos. A partir de quinze dias de serviço, o trabalhador já passa ter direito a receber o décimo terceiro salário. Também recebem a gratificação os aposentados e pensionistas do INSS.

O trabalhador também tem direito a receber o 13º salário quando da extinção do contrato de trabalho, seja por prazo determinado, por pedido de dispensa pelo empregado, ou por dispensa do empregador, mesmo ocorrendo antes do mês de dezembro. Só não tem direito ao décimo terceiro o empregado dispensado por justa causa.

Conforme a lei 4.749 de 12-8-65, o pagamento é dividido em duas parcelas. A primeira pode ser paga de Fevereiro até 30 de Novembro de cada ano. A segunda até 20 de Dezembro. Algumas empresas fazem a opção de pagar a primeira parcela do 13º salário, junto com as férias ou no mês de aniversário do empregado, reduzindo assim a folha de pagamento no final do ano.

Para o pagamento da primeira parcela dos empregados que tem salário variável, faz a média das variáveis até o mês anterior, na segunda parcela dos meses trabalhados até Novembro e divide por dois.

Os empregados que recebem salário fixo mais variável (comissões), a base de cálculo da variável será feita até Novembro de cada ano e soma com o salário fixo.

Segundo Martins,

Até dia 10 de Janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de Dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 do total devido no ano anterior processando - se a correção do valor da respectiva gratificação

com o pagamento ou compensação das possíveis diferença. (Martins, 2014, pag.299)

Um exemplo de cálculo de 13º salário com comissões e salário fixo. Este cálculo pode ser usado para qualquer tipo de variáveis (adicionais, horas extras.

Nas rescisão sem justa, ou pedido de demissão, o empregado recebe o 13º salário proporcional ou integral depende da data do desligamento da empresa. Nos casos de demissão por justa causa o empregado não terá direito no 13º salário.

O empregado que se afastar da empresa para prestar serviço militar, terá direito a indenização e estabilidade e não terá direito no 13º salário no período que estiver afastado da empresa.

Diz Martins,

O FGTS incide sobre a primeira e a segunda parcelas do 13º salário (art.15 da Lei nº 8.036/90). O imposto de renda incide apenas quando do pagamento da segunda parcela, sendo a tributação feita exclusivamente na fonte e separadamente dos demais rendimentos. A contribuição previdenciária incide sobre o 13º salário, que integra o salário-de-contribuição, porém será feita separadamente dos demais pagamentos, incidindo quando do crédito do crédito da última parcela (Martins, 2014, pag.302).

O empregado que ficou afastado, recebendo da Previdência Social, a empresa pagará 13º salário dos primeiros 15 dias.

Caso de morte do empregado, o empregador pagará 13º salário proporcional, como se fosse um pedido de demissão, sendo repassado aos herdeiros.

Conforme o inciso VI do art. 7º da Constituição, a redução do 13º salário só seria possível, mediante convenção ou acordo coletivo. Por ser de natureza salarial o 13º salário não pode ser eliminado apenas reduzido, não pode mudar datas de pagamento e não pode dividir em mais vezes, pois estas situações prejudica o empregado.

4.9 SALÁRIO FAMÍLIA

O salário-família não é caracterizado "salário", é um benefício pago pelo INSS, para os empregados urbanos e rural de baixa renda, que tenha dependentes menores de 14 anos ou inválidos.

"A Sumula 344 do TST estabeleceu que o salário família é devido aos trabalhadores rurais somente após a vigência da Lei nº 8.213/91, pois, a partir da edição da referida norma, pode-se dizer que há custeio para tal benefício." Segundo Martins (2014, p. 308 apud § 5º do art.195 da Constituição).

No ato da contratação e após os filhos nascerem, o empregado deverá apresentar na empresa a certidão de nascimento, cartão da criança e frequência escolar (de filhos estudantes). A empresa paga o salário-família ao empregado e a Previdência Social reembolsa abatendo nas guias de recolhimentos das contribuições previdenciárias.

A empregada doméstica não tem direito família. A tabela do salário família é atualizada anualmente, especialmente, especificando os valores devido ao empregado.

4.10 PIS

O PIS (Programa de Integração Social) e o PASEP (Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público), é um fundo de participação, administrado pelo Governo Federal. Criado pela Lei Complementar nº 26 de 11-9-7, houve a unificação dos dois fundos, com sua regulamentação feita pelo Decreto nº78.276, de 17-8-76.

As empresas são as contribuintes do PIS, os empregados participantes. O PIS é calculado sobre o faturamento das empresas.

A empresa é obrigada a cadastrar o PIS do empregado, caso seja o primeiro do mesmo, através de assinatura digital.

Quem julga e processa as ações de empregados contra empregadores, relativas ao cadastramento do PIS é a Justiça do Trabalho.

4.11 FGTS

FGTS é a sigla de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Refere-se a um depósito mensal, referente a um percentual de 8% do salário do empregado, que o empregador fica obrigado a depositar em uma conta bancária no nome do empregado.

O FGTS foi instituído em 1966 e é regulado por uma lei federal.

De acordo com Fidelis (2013),

O empregador deve recolher até o dia 7 do mês subsequente, em documento padronizado (Guia de Recolhimento do FGTS e Informações de Previdência (GFIP)), a parcela incidente sobre a remuneração de cada trabalhador no mês (Lei nº 8.036/90).

No caso de rescisão de contrato de trabalho, recolher até 10 dias da data da dispensa em documento padronizado (Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS e da Comunicação Social (GRFC)). (FIDELIS 2013, p.204).

Para que o FGTS seja depositado na conta do empregado, deverá ser aberto uma conta na Caixa.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um depósito que é feito mensalmente pela empresa, para os funcionários contratados pelo regime CLT. É considerado como um seguro no caso de demissão sem justa causa, mas também não deixa de ser uma poupança.

Situações em que você pode sacar o FGTS:

- ✓ Na demissão sem justa causa;
- ✓ Na rescisão do contrato por extinção total da empresa;
- ✓ Na rescisão do contrato quando o empregador e o trabalhador entraram em acordo sobre demissão;
- ✓ Na aposentadoria, seja qual for o motivo;
- ✓ Em caso de necessidade pessoal, urgente e grave, decorrente de desastre natural causado por chuvas ou inundações, quando a situação de emergência ou estado de calamidade pública for reconhecida pelo Governo Federal;
- ✓ Na suspensão do trabalhador avulso: válida para período igual ou superior a 90 dias;
- ✓ No falecimento do trabalhador: Ficando para os beneficiários sacar no lugar dele;
- ✓ Quando o titular da conta vinculada tiver idade igual ou superior a 70 anos;
- ✓ Quando o trabalhador ou o seu dependente for portador do vírus HIV;
- ✓ Quando o trabalhador ou o seu dependente tiver câncer maligno;
- ✓ Quando o trabalhador ou o seu dependente estiver em estágio terminal em razão de doença grave;
- ✓ Quando a conta permanecer sem depósito por três anos ininterruptos;
- ✓ Na amortização e no pagamento de prestações adquiridas em sistemas imobiliários de consórcio;

4.12 INSS

É o desconto do empregado inclusive doméstico e avulso para o Instituto Nacional do Seguro Social de 8%, 9% e 11%, sobre o salário, adicionais e 13º salário do empregado. Este desconto é feito na folha de pagamento.

Existe limite máximo de desconto para o segurado empregado. A previdência tem uma tabela de contribuição que é atualizada anualmente, definindo o valor e limite do desconto de acordo com a renda do trabalhador.

Segundo o art.12 § 4º da Lei nº 8.212/91, alterada pela Lei 9. 032, de 28/04/95, o aposentado que continuar exercendo ou voltar a exercer atividades com contrato assinado na carteira de trabalho, deverá contribuir para Previdência Social.

INSS - Instituto Nacional do Seguro Social, órgão do Ministério da Previdência Social, ligado diretamente ao Governo. Criado em 1988 o INSS tem diversas funções, em especial as contribuições de aposentadoria dos trabalhadores de carteira assinada ou autônomos.

4.13 Imposto de Renda

É o imposto de renda retido na fonte, descontado de acordo com a renda do trabalhador assalariado. O cálculo para desconto é feito sobre todas as verbas recebidas como salário, 13º salário, gratificação, comissão, entre outros rendimentos admitidos em lei pela Receita Federal.

Os cálculos são feitos mediante tabelas atualizadas anualmente. As alíquotas de desconto são de 7,5%, 15%, 22,5% e 27,5% sobre a renda mensal do trabalhador e depois fazer as deduções dos valores que consta na tabela, assim achará o valor real do desconto. Pensão alimentícia é deduzida no imposto de renda. A empresa não precisará descontar do empregado, quando o mesmo fornecer comprovante original do pagamento.

5 DEMISSÃO

5.1 Cessação do contrato por decisão do empregador

A Cessação do contrato nada mais   que o término do vínculo empregatício entre o empregado e empregador.

Carrion diz que:

A rescisão do contrato de trabalho pode ocorrer por iniciativa tanto do empregado quanto do empregador, o que ensejará em posturas diferentes por parte dos Recursos Humanos, quando da quitação dos direitos devidos ao empregado. Sendo em decorrência da vontade do empregador, ou seja, a empresa resolver demitir seu empregado, poderá fazê-lo independente da vontade do último, pois o poder de direção o empregador permite que ele

dispense o empregado mesmo sem justo motivo, salvo situações especiais que conferem estabilidade ao empregado. (CARRION, 2002, p. 280).

Devemos dizer que o empregador poderá fazer uso de seus direitos, desde que observe o art. 7º § 1 da Constituição Federal, que diz: "relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

5.1.1 Dispensa do empregado sem justa causa

A dispensa sem justa causa também denominada de dispensa desmotivada ou arbitrária, isso é porque a dispensa é decidida pelo empregador, a ruptura do contrato de trabalho é motivada por fatores técnicos, econômicos ou financeiros.

Artigo 147

O empregado que for despedido sem justa causa, ou seja o contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar doze meses de serviço, terá o direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

(Artigo com redação dada pelo decreto da lei nº 1535, de 13-4-1977, art. 7º, XVII, da CF, súm. Nº 261 do TST).

O ato da despedida mesmo sem qualquer infração cometida pelo trabalhador se mantém como decisão do empresário.

De acordo com Martins (2002), tendo o empregado mais de um ano de empresa, haverá necessidade de assistência perante o sindicato ou a DRT (§ 1 do art. 477 da CLT).

5.1.1.1 Direitos do empregado na demissão sem justa causa

Quando um funcionário é demitido pela empresa, ele tem seus direitos garantidos por lei que são:

- Aviso Prévio;
- Salário referente aos dias trabalhados até o momento que houve a rescisão;
- Indenização das Férias (referente às proporcionais e às que não foram tiradas, acrescidas de 1/3 sobre elas);
- 13º salário proporcional;
- Multa de 40% em cima do saldo FGTS;
- Seguro-desemprego (se o tempo de trabalho for suficiente para receber o benefício);

- Adicional de salário mensal, referente ao valor do data-base da categoria, caso seja demitido 30 dias antes do data-base ser definido).

No caso de dispensa sem justa causa, o empregador deve pagar as verbas rescisórias para o empregado. Se o aviso for trabalhado, esse valor deve ser pago até o primeiro dia útil após o término do contrato. Mas, se for indenizado, o pagamento deve ser pago em até 10 dias, contados a partir da data do aviso prévio. O cálculo das verbas rescisórias devem ser feitas pelo Departamento Pessoal ou empresa especializada, no intuito de avaliar corretamente, o valor devido a ser pago.

5.1.2 Dispensa do empregado com justa causa

Justa causa é o ato ilícito que o empregado provoca ao cometer algo que viola sua obrigação contratual com o empregador, tornando assim difícil a continuidade do vínculo contratual. Fazendo com que o empregador tenha que desfazer o contrato de trabalho, diante da situação, despedi-lo por justa causa.

Há algumas características para justificar a justa causa: a atualidade, a gravidade e a causalidade.

Martins,

A justa causa deverá ser prevista na lei, pois poderíamos aplicar a regra do Direito Penal e adaptá-la no Direito do Trabalho, no sentido de que não haverá justa causa se não houver previsão na lei. Assim, as hipóteses, previstas no art. 482 da CLT, como também em outros dispositivos consolidados, v.g., art. 508 da CLT. (MARTINS, 2002, p. 329).

A punição pelo ato faltoso dentro da organização, é expressa no momento que o empregador toma conhecimento mesmo que a infração seja antiga, pois não pode-se aplicar a justa causa sem o conhecimento da infração.

Configura-se falta grave quando o emprego passa os limites de tolerância previstos, chegando ao extremo, não podendo mais manter sua relação de emprego. A gravidade do ato pode produzir o seu imediato desligamento da organização, sem o pagamento de alguns valores na rescisão do contrato de trabalho.

A causa pode ser um prejuízo patrimonial causado pelo empregado, quando configurado um ato involuntário, não é uma justa causa.

Art. 482, constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.

- a- Ato de improbidade.
- b- Incontinência de conduta ou mal procedimento.

- c- Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituem ato de concorrência a empresa para a qual trabalha o empregado ou for prejudicial ao serviço.
 - d- Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso tenha havido suspensão da execução da pena.
 - e- Desídia no desempenho das respectivas funções.
 - f- Embriaguez habitual ou em serviço.
 - g- Violação do segredo da empresa.
 - h- Abando do emprego.
 - i- Ato lesivo da honra ou da boa forma praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.
 - j- Ato lesivo da honra e boa forma ou ofensa física praticados contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa própria ou de outrem.
 - k- Prática constante de jogos de azar.
- Parágrafo Único – Constitue igualmente justa causa para dispensa de emprego a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo de atos atentatórios contra a segurança nacional. (Parágrafo único acrescentado pelo decreto lei nº 3, de 27-1-1966. Art. 109, VI, da CF, Súm. Nº 77 do STF).

A repreensão do empregado pode ser escrita ou oral nos casos de falta leve, isso dá o direito ao empregador de repreende-lo para que não aconteça novamente.

Quando o empregado comete falta grave, o empregador pode suspender da sua função, dando uma suspensão disciplinar, o empregado fica trinta dias sem receber o salário, com a pena da suspensão do contrato sem justa causa, uma disciplina imotivada.

Nos casos mais grave a penalidade aplicada pelo empregador ao trabalhador e a justa causa, descumprindo o contrato de trabalho.

5.1.2.1 Direitos do empregado na demissão com justa causa

Na cessação do trabalho de contrato, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias, cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único – na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado. O empregado demitido por justa causa tem o direito as férias vencidas, simples e dobrada mas, perde o direito às férias proporcionais.

5.2 Dispensa/Despedida coletiva

De acordo com o art. 502, diz que "Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o

empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa”;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970).

A nossa legislação não trata de despedida coletiva, não a proíbe e não prevê que as empresas tomem certas providências para procedê-la.

5.3 Cessação do contrato por decisão do empregado

O empregado pode decidir pela rescisão do contrato de trabalho: pedido de demissão e na rescisão indireta.

5.3.1 Pedido de Demissão

É a comunicação ao empregador da vontade de romper o contrato de trabalho sem justa causa, na verdade não é um pedido de demissão, é um comunicado, isso independe da concordância do empregador.

Na natureza jurídica fala-se de direito postestativo, cuja a vontade é apenas de uma das partes.

O pedido de demissão é unilateral, para a homologação do pedido necessário o preenchimento de alguns requisitos como prova do ato, quando não ocorre homologação desse pedido pelo sindicato torna-se nulo o pedido de demissão.

Art. 477 § 1º - o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão de contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de uma ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do ministério do trabalho e previdência social.

O pedido de demissão deve ser homologado para evitar que o empregado compareça ao sindicato duas vezes.

5.3.2 Rescisão indireta

A rescisão indireta é uma forma de cessação de contrato de trabalho por decisão do empregado devido a justa causa cometida pelo empregador.

O empregado deve avisar ao empregador o motivo por estar se retirando do serviço, para que a empresa não entenda isso como abandono do emprego.

Na rescisão indireta o empregado deve se desligar imediatamente da empresa, para não ser entendida que falta não foi grave ou que houve perdão da falta praticada pelo empregador.

5.3.3 Direitos do empregado na cessação do contrato por decisão do empregado

Quando o empregado pedir demissão terá o direito de receber a indenização das férias integrais não usufruídas e proporcionais acrescidas do terço constitucional (mesmo que o empregado não tenha completado um ano na empresa) e a gratificação natalina proporcional (13º salário proporcional).

Não terá direito ao levantamento dos depósitos fundiários, nem terá direito à multa de 40% do FGTS. O aviso é o instituto prévio utilizado por uma das partes para comunicar e dar ciência a outra da sua decisão de rescindir o contrato de trabalho de forma imediata ou ao final de determinado período, sendo que, em caso de cumprimento, continuará exercendo as suas atividades habituais.

6. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A Segurança e Medicina do Trabalho é o segmento do direito do trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador.

Segundo Martins,

A constituição de 1967 reconheceu, também, o direito dos trabalhadores à higiene e segurança no trabalho (rt.158, IX). A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetiu a mesma disposição (art. 165, IX).

Os arts. 154 a 201 da CLT tiveram nova redação determinada pela Lei nº 6.514, de 22-12-77, passando a tratar a segurança e medicina do trabalho e não de higiene e segurança no trabalho. A portaria nº 3.214, de 8-6-78, declarou as atividades insalubres e perigosas ao trabalhador. (MARTINS 2014, p. 709).

A Segurança do Trabalho estuda diversas disciplinas como Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos e Instalações, Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento, Administração aplicada à Engenharia de Segurança, O Ambiente e as Doenças do Trabalho, Higiene do Trabalho, Metodologia de Pesquisa, Legislação, Normas Técnicas, Responsabilidade Civil e Criminal, Perícias, Proteção do Meio Ambiente, Ergonomia e Iluminação, Proteção contra Incêndios e Explosões e Gerência de Riscos.

A Segurança e Medicina do Trabalho é definida por normas e leis. No Brasil, a Legislação de Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras, leis complementares, como portarias e decretos e também as convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil.

6.1 EPI – Equipamento de Proteção Individual

O Equipamento de Proteção Individual - EPI é todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, para a proteção contra riscos capazes de ameaçar a sua segurança e a sua saúde.

O uso deste tipo de equipamento só deverá ser feito quando não for possível eliminar os riscos do ambiente em que se desenvolve a atividade, ou seja, quando as medidas de proteção coletiva não forem viáveis, eficientes e suficientes para a atenuação dos riscos e não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidentes do trabalho e ou de doenças profissionais e do trabalho. As empresas devem fornecer obrigatoriamente aos empregados o EPI, gratuitamente.

De acordo com Martins,

As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento de EPI's e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho (art. 9º da Lei nº 12.023/09).

O EPI só será posto à venda mediante certificado de aprovação (CA) do MTb, devendo estar em perfeito estado de conservação e de funcionamento. (MARTINS 2014, p. 714).

Os tipos de EPI's utilizados podem variar dependendo do tipo de atividade ou de riscos que poderão ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador e da parte do corpo que se pretende proteger, tais como:

- ✓ Proteção auditiva: abafadores de ruídos ou protetores auriculares;
- ✓ Proteção respiratória: máscaras e filtro;
- ✓ Proteção visual e facial: óculos e viseiras;

- ✓ Proteção da cabeça: capacetes;
- ✓ Proteção de mãos e braços: luvas e mangotes;
- ✓ Proteção de pernas e pés: sapatos, botas e botinas;
- ✓ Proteção contra quedas: cintos de segurança e cinturões.

6.2 Obrigatoriedade

As empresas tem a obrigação de oferecer ao empregado, ele tem observar as seguintes obrigações:

- ✓ Utilizar o EPI apenas para a finalidade a que se destina;
- ✓ Responsabilizar-se pela guarda e conservação;
- ✓ Comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio ao uso;
- ✓ Cumprir as determinações do empregador sob o uso pessoal;

É importante ressaltar que não basta o fornecimento do EPI ao empregado por parte do empregador, pois também tem a obrigação de fiscalizar o empregado de modo a garantir que o equipamento esteja sendo utilizado e de maneira correta.

Segundo Martins,

Há a necessidade de que o empregador e seus prepostos fiscalizem o efetivo uso dos EPI's.

Quanto ao EPI, o empregador deverá adquirir o tipo adequado às atividades do empregado; treinar o trabalhador para o seu uso; substituí-lo quando danificado ou extraviado; e tornar obrigatório o seu uso. (MARTINS 2014, p. 714).

Existem muitos os casos de empregados que, com desculpas de que não se acostumam com o equipamento ou que o EPI o incomoda no exercício da função, deixam de utilizá-lo, passando a sofrer as consequências de um ambiente de trabalho insalubre.

7. REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS

7.1 Sindicato

O sindicato é uma associação que reúne pessoas de um mesmo segmento econômico ou trabalhista. Existem sindicatos de trabalhadores como: carteiros, metalúrgicos, professores, médicos, entre outros e também de empresários, conhecido como sindicatos patronais.

De acordo com Martins,

O Decreto nº 1.637, de 5-1-1907, criou as sociedades corporativas, facultando a qualquer trabalhador, inclusive de profissões liberais, associar-se aos sindicatos, com o objetivo de estudo e defesa dos interesses da profissão e seus membros. Teve a influência da lei francesa de 1884.

O § 1º o art. 20 do Código Civil de 1916 determinava que não se poderão constituir, sem prévia autorização, os sindicatos profissionais e agrícolas legalmente autorizados. (MARTINS 2014, p. 783).

Os sindicatos têm como objetivo principal a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados independente. Sendo também responsáveis pelos estudos da área onde atuam e realizarem atividades como: palestras, reuniões, cursos) voltadas para o aperfeiçoamento profissional dos associados.

7.2 Contribuição confederativa

De acordo com a Constituição Federal de 1988, a assembléia geral do sindicato pode fixar contribuição para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva (art. 8º, IV), sendo descontada em folha, para custeio do sistema confederativa do respectivo sindicato.

O sindicato também pode estabelecer, nos termos da letra “e” do art. 513 da CLT, por meio de acordo coletivo de trabalho, a contribuição assistencial, sua arrecadação servirá para custear gastos do sindicato durante as negociações de acordo coletivo ou convenção em que foram negociadas condições de trabalho.

Martins diz:

A contribuição confederativa constitui-se numa nova modalidade de fonte de receita das associações sindicais, inovação essa introduzida de 1988. Pretendia o constituinte dar respaldo constitucional à cobrança a contribuição assistencial, extinguindo a contribuição sindical, que é manifestante incompatível com a liberdade sindical. Mencionava o Projeto da Comissão de Ordem Social (art. 6º, I), que a assembleia sindical iria “fixar a contribuição da categoria, descontada em folha, para o custeio das atividades da entidade” [...]. (MARTINS 2014, p. 838)

O desconto em folha de pagamento efetuado sem a devida autorização do empregado não sindicalizado ou com base em instrumento coletivo não registrado no MTE sujeita o empregador a autuação administrativa pela fiscalização do trabalho.

Qualquer desconto em favor do sindicato, exceto o da contribuição sindical, previsto no Capítulo III, arts. 578 e seguintes, da CLT, depende de prévia autorização dos empregados, cabendo, inclusive, ao Sindicato notificar o empregador dessa situação.

Segundo Martins,

Será vedado às assembleias gerais fixar, contribuição de 5% para os associados e de 10% para não associados, visto que o caput do art. 5º da Lei Fundamental disciplina que todos são iguais perante a lei, sem distinção e qualquer natureza. É de se destacar que o fato de se impor uma contribuição maior para os não associados implica uma maneira compulsória de fazê-lo se associar ao sindicato, o que é defeso pelo inciso V do art. 8º do Estatuto Supremo. (MARTINS 2014, p. 842).

Podendo cada trabalhador ou empregador filiar-se ou não ao seu devido sindicato, devendo a entidade prestar bons serviços.

Quem fixa a contribuição confederativa é a assembleia do sindicato, não podendo as federações ou confederações fixá-la, conforme (art. 538, *b*, da CLT), tendo apenas a diretoria, o conselho fiscal e representantes, e não tendo como órgão a assembleia geral.

7.3 CIPA

CIPA é composta por representantes do empregador e dos empregados, através de eleição, e de acordo com as proporções mínimas estabelecidas na Norma Regulamentadora – NR 5.

O principal objetivo da CIPA, é observar o ambiente de trabalho, e buscar medidas para reduzir e eliminar riscos.

Empresas que contém até 19 empregados estão desobrigados de constituir CIPA.

O empregador tem obrigação de constituir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, de acordo com as instruções do Ministério do Trabalho.

Ficando a cargo do Ministério do Trabalho, a composição, funcionamento e atribuições das comissões. É

É composta por titulares e suplentes, e permitida apenas uma reeleição.

8. ANÁLISE DA EMPRESA

8.1 Admissão

O processo de seleção da empresa JOSÉ MÁRIO MOREIRA DA SILVA E CIA LTDA - "BOB'S", se dá através de anúncios em veículos de comunicação, jornais escritos ou indicação. O colaborador passa por uma entrevista, com roteiro elaborado previamente.

Após aprovação, o colaborador deverá preencher a Ficha de Encaminhamento, com a apresentação dos seguintes documentos.

- ✓ Carteira de Trabalho – CTPS
- ✓ Identidade – cópia
- ✓ CPF – cópia
- ✓ Comprovante de endereço – cópia
- ✓ 2 fotos 3x4 recentes;
- ✓ Ficha de antecedentes criminais;
- ✓ Exame médico admissional;
- ✓ Certificado de Reservista (para homens) – cópia
- ✓ Certidão de Nascimentos do(s) filho(s) – se houver
- ✓ Cartão de Vacinação do(s) filho(s) – se houver

Toda a documentação deverá ser entregue no escritório da unidade Buriti Shopping, situado à Avenida Rio verde, Vila São Tomaz, Aparecida de Goiânia-Go, onde será assinado um Contrato de Trabalho a título de Experiência.

No contrato, constará algumas cláusulas, como:

- ✓ Escala de revezamento
- ✓ Data término da experiência.
- ✓ Regime de compensação e prorrogação de horas, inclusive no período noturno.
- ✓ Cumprir com o regimento interno da empresa.
- ✓ Aplicando os arts. 482 e 483 da CLT.

8.2 Demissão

Nos dias atuais, não é raro que desligamentos de funcionários se deem de forma traumática, para a empresa ou para o empregado. Nos casos de demissões por justa causa, os conflitos são comuns e acabam se prolongando até a Justiça.

Então, selecionamos na empresa BOBS, algumas faltas que podem ser motivo para uma demissão por justa causa. Cada empresa, tem suas próprias diretrizes. Por isso, uma dica importante também é ler atentamente o contrato de trabalho antes de assiná-lo, bem como o Estatuto ou documento da empresa.

✓ Conduta imprópria – ou comportamentos inadequados que podem levar à demissão justificada, como por exemplos: assediar sexual ou moralmente colegas,

agredir física ou verbalmente, compartilhar materiais inadequados para o ambiente de trabalho.

✓ Indisciplina - desautorizar um superior ou mesmo, de forma mais direta, desobedecer uma ordem ou regra tácita.

✓ Chegar ao trabalho embriagado - nos casos de dependência, cabe o bom senso da empresa, familiares e do próprio funcionário no sentido de buscar uma solução menos traumática que não a simples e mera demissão, a não ser no caso e reincidência.

✓ Improbidade - roubar ou contribuir para atentados contra o patrimônio da empresa, bem como causar danos graves a este e às pessoas com quem trabalha são coisas que podem levar à demissão por justa causa. Falsificar documentos como atestados médicos também pode ser encarado um problema sério, vários casos já aconteceram dentro da empresa.

✓ Crimes fora do trabalho - dependendo da gravidade e das consequências, podem justificar uma demissão. Em caso de condenação definitiva na Justiça pelo crime, muito dificilmente o funcionário terá chance de não ser demitido, caso acontecido dentro da empresa.

✓ Não cumprimento das funções - deixar de cumprir as obrigações cotidianas, ser negligente, atrasos que atrapalhem o cumprimento das funções, ausências e demonstrar preguiça são coisas que podem justificar uma demissão por justa causa, esse é um dos principais motivos de demissão dentro da Empresa BOBS.

✓ Abandono das funções – Se for faltar ao trabalho, tente voltar em menos de 30 dias. Depois de um mês longe do trabalho, sem dar satisfação alguma, a empresa pode determinar a demissão por justa causa.

5 CONCLUSÃO

A conclusão que chegamos ao tema proposto e ao material colhido dentro da empresa estudada, é que no caso específico ainda há muita coisa a ser feita na área tecnológica, é tudo de feito de maneira manual.

Como podemos perceber na visita à empresa, além de não ter um Gestor de RH atuante somente na área, dividindo seus afazeres com outras áreas dentro da empresa, como folha de pagamento, férias, folgas, financeiro, marketing, fazendo com que o seu desempenho não seja dos melhores, faz com que surjam vários conflitos dentro da empresa, como: indisciplina, muitas faltas não justificadas, uniformes sujos, falta do uso de equipamentos exigido pela Vigilância Sanitária e grande rotatividade de colaboradores.

Os processos de gestão estão passando por profundas transformações na atual sociedade. Até pouco tempo as empresas não se preocupavam com o fator humano e adotavam modelos de liderança altamente tradicionais e autocráticas.

Na empresa estudada, constatamos que ela segue todas as normas e leis regidas pela CLT e Ministério do Trabalho e Sindicatos da categoria.

REFERÊNCIAS

- BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. LTr, 2016.
- BONFIM, V.C. **Direito do trabalho**. 12. ed. ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.
- CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.
- DELGADO, M.G. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.
- FIDELIS, G.J. **Gestão de Pessoas; rotinas trabalhistas e dinâmicas do departamento de pessoal**, 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Érica, 2013.
- GARCIA, R. G. **Manual de rotinas trabalhistas: problemas práticos na atuação diária**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- GIL, A. C. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
<https://www.portaleducacao.com.br/direito/artigos/24779/requisitos-do-contrato-de-trabalho>. Publicação 21/12/2012 < acesso em 15/09/2016 >
- LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- MARTINS, S.P. **Constituição, CLT: legislação previdenciária e legislação complementar**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARTINS, S.P. **Comentários a CLT**, 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARTINS, S.P. **Constituição, CLT: legislação previdenciária e legislação complementar**. São Paulo: Atlas 2007.
- MARTINS, S. P. **Instituições de Direito Público e Privado**, 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MIGUEL, S. M. Admissão e Demissão. 09/05/2016. Entrevista concedida à Lizandra Domingues de Araújo.
- O BOBS. **Livro História do Bobs**. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/lamonica/index8/?numero=60>>. Acesso em: 25 maio 2016.
- O BOBS. Disponível em <<http://www.bobs.com.br/o-bobs>> Acesso em: 25 maio 2016.
- OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. 7. ed. Revista e atualizada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2016.

OLIVEIRA, A. de. **Manual de prática trabalhista**. 48. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PSICOLOGADO. **Método de Pesquisa Qualitativa: Usos e Possibilidades**. Brasil, maio 2014. Disponível em: <<https://psicologado.com/psicologia-geral/introducao/metodo-de-pesquisa-qualitativa-usos-e-possibilidades>> ©
Psicologado.com. Acesso em 30 ago.2016.

SANTOS, A.R. dos. **Metodologia Científica: A Construção do Conhecimento**. 8 ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 1994.

ZAINAGHI, D. S. **Curso de legislação social: direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009.