

Diretos trabalhistas: perguntas e respostas

Ana Maria Campos

Neste 1º de Maio em que é celebrado o Dia do Trabalhador, o caderno Direito&Justiça preparou um tira-dúvidas sobre os direitos trabalhistas. Reunimos algumas dúvidas recorrentes para serem respondidas pela advogada especialista em direito e processo do trabalho da TT & Co, Marcia Gabden do Prado. Confira:

1- Diferença entre CLT e PJ: a distinção essencial entre um empregado regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e um profissional atuante como Pessoa Jurídica (PJ) reside na natureza do vínculo estabelecido com a empresa.

Para que se configure como um prestador de serviços independente, é indispensável a ausência de pelo menos um dos cinco elementos caracterizadores da relação empregatícia: subordinação, que implica recepção de ordens e supervisão direta; onerosidade, representada pelo recebimento de remuneração fixa; pessoalidade, que exige que apenas o indivíduo execute a função designada; habitualidade, caracterizada por uma rotina regular de trabalho; e a condição de Pessoa Física, que impossibilita a terceirização da atividade para outra entidade jurídica.

Essa distinção determina direitos e deveres específicos para cada categoria, influenciando aspectos como remuneração, benefícios e obrigações fiscais.

2- Direitos ao ser demitido:

No contexto da prestação de serviços, não se aplica o conceito de demissão, mas sim, a ruptura contratual ou a extinção do contrato (em caso de prazo determinado). Os pagamentos decorrentes dessa finalização serão realizados conforme estipulado nas cláusulas do contrato firmado, podendo incluir penalidades, indenizações e disposições específicas sobre a forma de quitação dos valores relativos aos serviços já prestados. Essa formalidade garante segurança jurídica às partes envolvidas, evitando litígios e assegurando o cumprimento das condições acordadas.

No contexto do empregado, existem quatro tipos de rescisão contratual, vejamos:

Rescisão sem justa causa: quando não há rompimento da confiança entre as partes, o empregado tem direito a:

- Saldo de salário, referente aos dias trabalhados no mês da rescisão;
- Aviso prévio, que pode ser cumprido ou indenizado;
- Férias proporcionais, acrescidas do adicional de um terço;
- 13º salário proporcional, conforme o tempo trabalhado no ano;
- Saque do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
- Multa de 40% sobre o saldo do FGTS, paga pelo empregador;

Rescisão por justa causa: quando há quebra da confiança, os direitos variam conforme a parte responsável pelo rompimento:

Se a falta grave for cometida pelo empregado, esse perde o direito ao aviso prévio, à multa sobre o FGTS e ao seguro-desemprego, recebendo apenas:

- Saldo de salário referente aos dias trabalhados.
- Férias vencidas, se houver, acrescidas do adicional de um terço.
- Quanto às férias proporcionais, o entendimento varia entre os Tribunais da Justiça do Trabalho, não havendo consenso pacífico sobre sua concessão.

Se a falta grave for cometida pelo empregador, o trabalhador tem os mesmos direitos da rescisão sem justa causa, ou seja:

- Saldo de salário;
- Aviso prévio;
- Férias proporcionais + 1/3;
- 13º salário proporcional;
- Saque do FGTS;
- Multa de 40% sobre o saldo do FGTS;

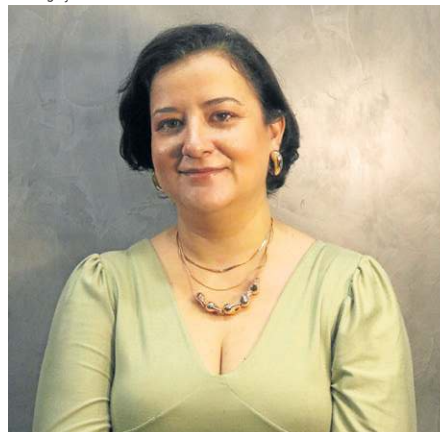
Rescisão por Acordo (Demissão Consensual): essa modalidade permite que o contrato de trabalho seja terminado por vontade de ambas as partes, ou seja, permite a extinção do contrato de trabalho de forma consensual, sem caracterizar demissão sem justa causa nem pedido de demissão. Os direitos do trabalhador nessa modalidade são:

- Saldo de salário referente aos dias trabalhados no mês da rescisão.
- Metade do aviso prévio, caso seja indenizado; se trabalhado, deve ser cumprido integralmente.
- Férias vencidas acrescidas de um terço, se houver.
- Férias proporcionais + 1/3, relativas ao período aquisitivo incompleto.
- 13º salário proporcional, correspondente ao tempo trabalhado no ano.
- Saque de 80% do saldo do FGTS, limitado à porcentagem estipulada para essa modalidade.
- Multa de 20% sobre o saldo do FGTS, reduzida pela metade em relação à demissão sem justa causa.
- O trabalhador não tem direito ao seguro-desemprego, uma vez que a rescisão ocorre por mútuo acordo.

3- Trabalhador que pedir demissão recebe algum valor?

A demissão por iniciativa do empregado constitui a quarta modalidade de rescisão contratual, conferindo-lhe determinados direitos

Divulgação



Marcia Gabden do Prado, advogada especialista em direito do trabalho

rescisórios. Ao solicitar seu desligamento, o trabalhador tem direito a:

- Saldo de salário, referente aos dias trabalhados no mês da rescisão.
- 13º salário proporcional, calculado conforme o período trabalhado no ano.
- Férias proporcionais, acrescidas do adicional de um terço.
- Férias vencidas, se houver, também com o acréscimo de um terço.

No entanto, o trabalhador não tem direito ao saque do FGTS nem ao seguro-desemprego, pois a decisão de desligamento partiu de sua própria vontade. Cumpre ainda dizer que, o trabalhador deve cumprir o aviso prévio ou indenizá-lo ao empregador, caso opte por não trabalhar durante esse período.

Motivos que levam à justa causa:

- Ato de improbidade, como fraude ou roubo.
- Incontinência de conduta ou mau procedimento.
- Negociação habitual sem autorização do empregador.
- Condenação criminal, quando definitiva e incompatível com a função.
- Desídia, caracterizada por negligência reiterada.
- Embriaguez habitual ou em serviço.
- Violação de segredo empresarial.
- Indisciplina ou insubordinação.
- Abandono de emprego, evidenciado pela ausência prolongada e injustificada.
- Ofensas físicas ou morais contra colegas ou superiores.
- A aplicação da justa causa exige cautela, fundamentação e respeito aos critérios legais.

4- O que é o seguro-desemprego e quantas parcelas o trabalhador tem direito?

O seguro-desemprego é um benefício financeiro temporário destinado ao trabalhador dispensado sem justa causa, desde que cumpra os requisitos legais. O número de parcelas varia conforme o tempo de trabalho nos últimos 36 meses anteriores à dispensa:

Primeira solicitação:

- Mínimo de 12 meses trabalhados: quatro parcelas.
- Mínimo de 24 meses trabalhados: cinco parcelas.

Segunda solicitação:

- Mínimo de nove meses trabalhados: três parcelas.

- Mínimo de 12 meses trabalhados: quatro parcelas.

Terceira ou mais solicitações:

- Mínimo de 6 meses trabalhados: três parcelas.
- Mínimo de 12 meses trabalhados: quatro parcelas.
- Mínimo de 24 meses trabalhados: cinco parcelas.

5- Que medidas adotar em casos de assédio moral ou sexual?

O assédio no ambiente de trabalho é uma questão delicada, exigindo atuação firme tanto da vítima quanto da empresa, que tem o dever legal de prevenir e punir tais condutas. As principais medidas incluem:

- Documentar tudo: anotar datas, horários, locais, testemunhas (se houver).
- Guardar tudo: e-mails, mensagens, ou qualquer outra prova do assédio.
- Comunicar a empresa: formalizar a denúncia ao setor de Recursos Humanos, ou à ouvidoria interna (se existir).
- Buscar apoio: conversar com amigos e familiares, psicólogo para obter suporte emocional.
- Registrar um Boletim de Ocorrência (BO): em casos de assédio sexual, o registro policial é importante.
- Caso a empresa não receba a denúncia, não investigue e não adote medidas de cuidado e disciplinares, busque orientação jurídica: consultar um advogado trabalhista ou sindicato de classe para avaliar as medidas legais cabíveis, como uma possível rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais, ou denúncia ao Ministério Público.

Para a empresa:

- Investigar a denúncia: realizar uma apuração imparcial e rigorosa dos fatos.
- Adotar medidas disciplinares: caso o assédio seja comprovado, aplicar as sanções cabíveis ao assediador, que podem variar desde advertência até demissão por justa causa.
- Oferecer apoio à vítima: disponibilizar assistência psicológica e jurídica à pessoa que sofreu o assédio.
- Implementar políticas de prevenção: desenvolver e divulgar códigos de conduta, realizar treinamentos e criar canais de denúncia seguros para prevenir o assédio no ambiente de trabalho.

6- Que medidas adotar quando direitos trabalhistas são descumpridos?

Quando os direitos trabalhistas não são devidamente respeitados pelo empregador, o trabalhador pode recorrer a algumas medidas para garantir sua proteção:

- Negociação amigável: o primeiro passo pode ser um diálogo direto com o setor de Gestão de Pessoas ou, em empresas menores, com o próprio empregador, buscando uma solução consensual.
- Assessoria jurídica ou sindical: caso a tentativa de acordo não seja bem-sucedida, é recomendável consultar um advogado trabalhista ou o sindicato da categoria para avaliar as medidas legais cabíveis e assegurar que os direitos sejam devidamente cumpridos.
- Manter registros documentais e provas pode ser essencial em casos de reclamação formal.