**CURSO:** SEGURANÇA NO TRABALHO

**DSICIPLINA:** LEGISLAÇÃO DO TRABALHO I

**PROF:** M. DANIELLY BORGUEZAN (47. 9 9991 8983)

**LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

**- Salário**

Art. 7 CF/88, estabelece direitos mínimos aos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a saber:

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

SALÁRIO-MÍNIMO (R$ 1.045,00): Obs: Quando o empregado recebe salário-mínimo, além do montante em dinheiro, partes do salário poderão ser pagos em UTILIDADES. O restante deverá obrigatoriamente, ser pago em dinheiro, em moeda nacional.

SALÁRIO NORMATIVO: É o salário definido em norma coletiva, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Este salário é determinado para certa categoria profissional.

SALÁRIO PROFISSIONAL: Trata-se do valor garantido em lei como o mínimo que pode ser pago àqueles que exercem uma profissão (médicos, engenheiros, dentistas). É instituído para resguardar a dignidade profissional. (Conselho Federal dos técnicos Industriais)

SALÁRIO-FAMÍLIA: é um benefício que a Previdência Social oferece ao trabalhador que tem filhos de até 14 anos de idade. Para ter direito o empregado que se enquadre nos requisitos deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e apresentar a Carteira de Vacinação.

Aqueles que recebem até R$ 1.503,25 devem receber R$ 51,27 por filho. (O valor representa uma diferença de R$ 2,65 em relação ao benefício em 2020).

PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO

a) O pagamento do salário deverá ser efetuado com recibo, assinado pelo empregado. (Não se prova o pagamento por testemunha)

b) Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária;

c) O salário será pago em moeda corrente do País.;

d) Irredutibilidade do salário: salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

e) Impenhorabilidade: os salários não podem sofrer a ação de penhora; vide dívidas alimentícias 30%

f) Falência do Empregador: os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho prevalecerão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa;

g) Periodicidade do Pagamento: O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 mês, salvo no que concernem as comissões, percentagens e gratificações. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (incluir sábado).

h) Pagamento do Salário: salário deve ser pago em moeda nacional, exceto: a) se a obrigação tiver que ser cumprida no exterior; b) se o empregado for técnico estrangeiro;

i) Salário Complessivo: Não é permitido que o empregador pague o empregado sem que seus direitos estejam corretamente discriminados no holerite.

j) Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

DESCONTOS LEGAIS INCIDENTES AO SALÁRIO

Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto no salário do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos. (obs: O limite de desconto de 30% se refere apenas aos empréstimos pessoais, consignados em folha e PAT 20 %)

 Podem ser descontados: contribuição sindical, uma vez por ano, no mês relativo a março; contribuição previdenciária; adiantamentos; vales; pensão alimentícia; descontos legais (IR, FGTS); Aviso-Prévio;

Danos causados pelo empregado: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Não podem ser descontados: Seguro de vida; EPI - Equipamento de Proteção Invidual, fornecido ao empregado para sua segurança.

**- 13. Salário**

O 13º salário será pago em duas parcelas:

a) 1ª parcela: de fevereiro até o dia 30 de novembro.

b) 2ª parcela: até o dia 20 de dezembro.

Observações:

- é vedado o pagamento em parcela única.

- o empregador não é obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês a todos os seus empregados.

- o adiantamento poderá ser pago de fevereiro a novembro, e os empregados de uma mesma empresa poderão recebê-lo em meses diferentes. Essa é uma forma de reduzir o custo do 13º salário no final do ano, distribuindo-o ao longo dos meses.

- possibilidade do décimo ser pago com as férias.

**- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Urbano: 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte.  | 52´30 | 20% |
| Lavoura: 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte. | 60’ | 25% |
| Pecuária: 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte. | 60’ | 25% |

**- Jornada de Trabalho**

|  |  |
| --- | --- |
| **PERÍODO** | **DURAÇÃO DO INTERVALO** |
| Até 4 horas | 00:00 minutos |
| De 4 a 6 horas | 00:15 minutos |
| Acima  de 6 horas | 01:00 hora |
| Entre um dia e o outro | 11:00 horas |
| Entre uma semana e a outra | 24:00 horas – DSR |

|  |  |
| --- | --- |
| **INTERVALO INTRAJORNADA** | **INTERVALO INTERJORNADA** |
| Terá o limite mínimo de 1 hora para repouso ou refeição, podendo ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvido o Departamento nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, e verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.Possibilidade de minimizar o intervalo para 30min, com acordo sindical. | O descanso entre duas jornadas é previsto no artigo 66 da CLT: Entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. |
| **SOBREAVISO** | **PRONTIDÃO** |
| - considera-se "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço.- escala será no máximo de 24 horas. - pagamento: 1/3 do salário normal. | - o empregado permanece no próprio estabelecimento aguardando ser chamado. - período máximo de 12 horas mediante escala.- pagamento com 2/3 da hora normal. |

**- Jornada de Trabalho - revezamento**

**– Remuneração do Serviço Extraordinário**

Observações:

- No mínimo, em 50% por cento à do normal; (CF=CLT)

- Não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos.

Em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

**- Repouso semanal remunerado (DSR / RSR)**

Preferencialmente aos domingos;

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical – para trabalhadoras. Para os trabalhadores, a folga semanal deverá ser coincidente com o domingo apenas uma vez a cada sete semanas.

Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

**Insalubridade (189 CLT)**

Considera‐se trabalho insalubre a atividade que pode abalar a saúde do trabalhador de forma grave, ocasionando doenças.

A insalubridade diz respeito, portanto, a um risco à saúde do trabalhador.

O art. 189 da CLT assim conceitua o trabalho insalubre: “Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Desse modo, para a caracterização de uma atividade como insalubre, deve‐se levar em conta a natureza do agente, as condições ou métodos de trabalho, e estes devem expor o empregado a situação de trabalho agressiva à sua saúde acima dos limites de tolerância ao agente insalubre, fixados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

a) natureza do agente

b) intensidade do agente

c) tempo de exposição ao agente

Tais agentes podem ser:

- físicos, como ruído excessivo, altas temperaturas etc.;

- químicos, como graxas, óleos, solventes, ácidos etc.;

- biológicos, que são agentes de contaminação, como, por exemplo, os encontrados em hospitais e laboratórios de análises clínicas.

Após a realização de uma perícia técnica no local de trabalho, que é realizada por médico ou engenheiro do trabalho (art. 195, CLT), é possível constatar‐se ou não a presença de agentes insalubres que afetam a saúde do trabalhador.

No entanto, não basta que a perícia constate a existência no ambiente de trabalho de agentes agressores à saúde do trabalhador. Para que o direito ao recebimento ao adicional seja reconhecido, o agente agressor deve estar indicado expressamente como agente insalubre na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho (Portaria n. 3.214/78).

A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;  *coletividade*

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Adicionais de Insalubridade:

*40% do salário mínimo da região 🡺 grau máximo*

*20% do salário mínimo da região 🡺 grau médio salário mínimo*

*10% do salário mínimo da região 🡺 grau mínimo*

**Periculosidade (193 CLT)**

Periculosidade: São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com:

a) inflamáveis ou explosivos (CLT)

b) eletricidade (Lei n. 7.369/85)

c) radiação ionizante (portaria MTE 3393/87) Obs: Decreto n. 92.212/86 que regulamenta a Lei n. 7.369/85

d) vigilantes - (profissionais de segurança pessoal e patrimonial) (Lei nº 12.740, de 08/12/2012)

e) motoboys (Portaria nº 1.565 MTE, de 13/10/2014

O trabalho em condições perigosas dá direito ao empregado ao recebimento de um adicional de remuneração (art. 7o, XXIII, CF). O adicional de periculosidade corresponde a 30% (trinta por cento) sobre o salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros ou resultados (art. 193, § 1o, CLT).

Assim, o adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico, e não sobre este acrescido de outros adicionais.

Em relação aos eletricitários, porém, o cálculo do referido adicional deve ser feito levando‐se em conta a totalidade das parcelas de natureza salarial.

*II — O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei n. 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.*

A realização de perícia para apuração de periculosidade é desnecessária quando há o reconhecimento espontâneo da condição perigosa de trabalho pelo próprio empregador, com o pagamento do respectivo adicional.

***Obs:***

🡺 O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física.

🡺 Se o trabalhador estiver sujeito à condições perigosas e insalubres ao mesmo tempo, deverá optar por um dos dois adicionais.

🡺 vide aposentadoria especial.

**Férias**: anuais, remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

CARACTERÍSTICAS DAS FÉRIAS: causa de interrupção do CT (pagamento da remuneração, contagem do tempo de serviço, sem prejuízo dos demais direitos).

Período Aquisitivo: conta-se 12 meses de serviço a partir da data da contratação.

Período Concessivo: período que o empregador tem para conceder as férias – as férias deverão ser usufruídas dentro do período de 12 meses após o período aquisitivo.



*Observações:*

- As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador, devendo este, porém, respeitar o período concessivo respectivo.

- Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

- É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

- É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

- As férias dos empregados menores de 18 anos, estudantes, serão coincidentes com as férias escolares.

- As férias de membros de uma mesma família que trabalhem para o mesmo empregador serão concedidas em con­junto, salvo se disto resultar prejuízo para o serviço.

*Art. 130 - Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:*

*I - 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes;*

*II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;*

*III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;*

*IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.*

*§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.*

*§ 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.*

**Direito dos Trabalhadores**

- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

**Acordo Coletivo de Trabalho** é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa.

**Convenção Coletiva de Trabalho** é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal.

- Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

**FALTAS JUSTIFICÁVEIS**

**Art. 473** *– O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:*

*I – até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica; (professor: 9 dias, conj; asc; desc;)*

*II – até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (professor 9 diass);*

*III – por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; \*\* Nos termos do art. 10, §1°, do ADCT, referido prazo passou para 5 dias, até que seja disciplinado o art. 7° XIX, da Constituição Federal.*

*IV – por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;*

*V – até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;*

*VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar.*

*VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.*

*VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.*

*IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.*

*X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;*

*XI - por 1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica*

*XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.*

Obs: Atestados médicos e acompanhamentos aos menores. (com relação aos atestados a CLT não estabeleceu prazos para entrega dos mesmos).

Obs: *Art. 5º (CFM- 1658/02) Os médicos somente podem fornecer atestados com o diagnóstico codificado ou não quando por justa causa, exercício de dever legal, solicitação do próprio paciente ou de seu representante legal.*

Parágrafo único No caso da solicitação de colocação de diagnóstico, codificado ou não, ser feita pelo próprio paciente ou seu representante legal, esta concordância deverá estar expressa no atestado.

[Lei nº 13.979, de 6 de Fevereiro de 2020](https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735) (Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019.)

Art 3

§ 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo.

<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>

I - isolamento;

II - quarentena;

III - determinação de realização compulsória de:

a) exames médicos;

b) testes laboratoriais;

c) coleta de amostras clínicas;

d) vacinação e outras medidas profiláticas; ou

e) tratamentos médicos específicos;

IV - estudo ou investigação epidemiológica;

V - exumação, necropsia, cremação e manejo de cadáver;

VI - restrição excepcional e temporária de entrada e saída do País, conforme recomendação técnica e fundamentada da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (Anvisa), por rodovias, portos ou aeroportos;

VII - requisição de bens e serviços de pessoas naturais e jurídicas, hipótese em que será garantido o pagamento posterior de indenização justa; e

VIII - autorização excepcional e temporária para a importação de produtos sujeitos à vigilância sanitária sem registro na Anvisa.

**LICENÇA-PATERNIDADE**

- Será concedido 5 (cinco) dias pela Constituição Federal/88 em seu artigo 7º, XIX e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, o que até então era de 1 (um) dia conforme estabelecia o artigo 473, III da CLT.

- Possibilidade de prorrogação por mais 15 dias (empresa cadastradas);

- Válido também a quem adotar ou obtiver guarda judicial;

- O beneficiado pela prorrogação da licença-paternidade não poderá exercer qualquer atividade remunerada durante a prorrogação da licença-paternidade.

**LICENÇA MATERMIDADE**

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias.

(Mudança 28 dias antes do parto, para momento do nascimento ou alta da mãe ou do filho, o que acontecer por último).

**AVISO PRÉVIO**

Proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Vide lei 12.506/11)

- Tem por finalidade evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho, possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.

- Nas relações de emprego, quando uma das partes deseja rescindir, sem justa causa, o contrato de trabalho por prazo indeterminado deverá, antecipadamente, notificar a outra através do aviso prévio.

- É válido referido instituto tanto para empregado quanto para empregador.

- Possibilidade de ser cumprido ou indenizado.

- O aviso prévio poderá ser cumprido (redução de 2 horas diárias ou saída antecipada 7 dias antes do término do aviso) ou indenizado(pagamento).

-Será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

 Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Ex.TEMPO DE TRABALHO DURAÇÃO AVISO PRÉVIO

 Até 1 ano - 30 dias

 2 a 3 anos - 33 dias

 3 a 4 anos - 36 dias

 Acima 20 anos - 90 dias

**ESTABILIDADE – GARANTIA DE EMPREGO**

**Dirigente Sindical**: o empregado sindicalizado goza de estabilidade provisória desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave

**Cipeiro - Comissão de Prevenção de Acidentes:**Objetivo: observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como orientando trabalhadores quanto a sua prevenção.

**Empregada Gestante:** a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto a estabilidade provisória no emprego.

**Acidentado:**  o segurado que sofreu acidente de trabalho, tem garantido, pelo prazo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independente da percepção de auxílio-acidente.

**Comissão de representantes dos empregados:** Nas PJ’s com mais de 200 empregados, é assegurado uma eleição de uma comissão para representa-los. (200 até 3mil empregados: 3 membros; 3mil até 5mil empregados: 5 membros; mais de 5mil empregados: 7 membros) Finalidade: promover o entendimento direto entre empregados e empregadores e fiscalizar o cumprimento das lei trabalhistas, previdenciárias, acordos e convenções / Prazo de um ano / sem possibilidade de recondução.

**Referência Bibliográfica**

* RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014
* BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Sítio eletrônico internet – planalto.gov.br
* MARTINS, Sérgio Pinto**. Direito do Trabalho**. 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2018
* MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista entenda o que mudou**. Saraiva: São Paulo, 2018.
* ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2019, 6ed.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm> <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>