

ASPECTOS GERAIS DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

De modo geral, tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelecem direitos e regras sobre relacionamentos entre empregados e empregadores. Outras regras trabalhistas também estão definidas em leis previdenciárias, em normas regulamentadoras expedidas pelo Poder Executivo Federal, em estatutos internos de cada empresa e em acordos e convenções coletivas.

No Brasil, todos os empregados e empregadores são considerados “representados” por sindicatos. Isso significa que, independentemente de as partes estarem ou não associadas a sindicatos, toda regra estipulada nas normas coletivas de trabalho se torna obrigatória para os empregadores e empregados ligados àquele acordo coletivo, desde que das suas respectivas categorias profissionais e econômicas, bem como do seu território.

Como gênero, as normas coletivas de trabalho possuem duas espécies:

- a** quando o sindicato dos empregados faz acordo com o sindicato dos empregadores, é chamado de Convenção Coletiva de Trabalho; e
- b** quando o sindicato de empregados faz acordo diretamente com a empresa, é chamado de Acordo Coletivo de Trabalho.

Normalmente, tais acordos definem o aumento salarial anual por categoria, estabelecem direitos e vantagens além daqueles já definidos em leis.

PRINCIPAIS DIREITOS TRABALHISTAS

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, um empregado tem aos seguintes direitos:

- 1 Reajuste salarial obrigatório uma vez por ano:** esse incremento é baseado em um percentual estabelecido nas negociações coletivas de trabalho. Esta taxa percentual prevalecerá independentemente de os empregados e empregadores em questão serem filiados a tais sindicatos.
- 2 13º salário:** valor igual à remuneração mensal do empregado, que pode ser pago em até duas parcelas durante o ano.
- 3 Período de 30 dias de férias a cada 12 meses de trabalho:** Nesse período, o empregado não trabalha, mas recebe seu salário com o acréscimo de 1/3. Sendo assim, no mês de férias, o empregado tem direito a receber 133,33% da média da sua remuneração mensal dos últimos 12 meses (incluindo o valor contratual e a média de outros direitos pagos, por exemplo, horas extras, adicionais etc.).

- 4 **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS):** O empregador deve efetuar o depósito mensal exclusivamente às suas expensas, no equivalente a 8% da remuneração do empregado, em conta bancária vinculada ao FGTS, operacionalizado pela Caixa Econômica Federal;
- 5 **Vale-transporte:** O empregador deve custear o transporte do empregado que depende de transporte público para se locomover até o trabalho, podendo, para isso, descontar até 6% do salário base do empregado.
- 6 **15 dias de licença médica pagos pelo empregador:** A partir daí, o Instituto de Seguro Social (INSS) ficará encarregado de custear benefício previdenciário ao empregado durante o período necessário à sua recuperação;
- 7 **Adicional de periculosidade:** Acréscimo de 30% sobre o salário base do empregado, nos casos em que trabalhador se ative em condições perigosas, definida em lei e regulamentada pelo Ministério do Trabalho;
- 8 **Adicional de insalubridade:** Acréscimo de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, nos casos de o empregado desenvolver suas atividades exposto a condições insalubres, conforme definição legal e regulamentação do Ministério do Trabalho;
- 9 **Adicional noturno:** Acréscimo de no mínimo 20% sobre a hora diurna nos casos de o empregado urbano trabalhar entre as 22h de um dia e 5h do outro;
- 10 **Hora noturna reduzida:** A cada 52 minutos e 30 segundos trabalhados durante o período noturno (22h – 5h), é considerado igual a 60 minutos completos de trabalho.
- 11 **Pagamento pelas horas extras:** O tempo trabalhado além do previsto na legislação e ou contratualmente deve ser pago com um acréscimo de, pelo menos, 50% do valor da hora normal.
- 12 **Intervalo intrajornada:** Se a jornada de trabalho for acima de 4h00 e até 6h00 por dia, deve ser concedido intervalo de no mínimo 15 min; se houver trabalho em tempo superior a 6h00 por dia, o empregado deve usufruir de hora para descanso e se alimentação.
- 13 **Intervalo interjornada:** Entre o término de uma jornada e o início de outra, deve haver um intervalo de 11 horas consecutivas para descanso.
- 14 **Descanso semanal remunerado:** Pelo menos um dia de descanso a cada 7 dias, preferencialmente aos domingos, remunerado, mesmo sem ter prestação de serviços;
- 15 **Licença maternidade:** Licença da pessoa gestante ou adotante das atividades laborais pelo período mínimo de 120 dias, a fim de prestar assistência ao filho;

- 16 Licença paternidade:** Licença por 5 dias custeada integralmente pelo empregador, quando a pessoa empregada não for gestante e, em caso de adoção, não requerer o salário maternidade;
- 17 Estabilidade da gestante:** Desde a concepção até 5 meses após o parto, o empregador não pode dispensar a empregada sem justa causa.
- 18 Multa de 40% sobre o FGTS:** No caso de dispensa sem justa causa, o empregado tem direito de receber do empregador uma indenização equivalente a 40% sobre o montante depositado na sua conta do FGTS ao longo do contrato;

Se o empregador criar benefícios não previstos em leis ou em norma coletivas, tais vantagens, quando pagas habitualmente, podem se tornar um direito do empregado. Isso significa que o empregador não poderá mais reduzi-las ou excluí-las.

Além disso, existe diferença entre salário e remuneração:

a Salário: valor que um empregador paga a um empregado pelo seu trabalho; e

b Remuneração: conceito amplo que engloba o salário, adicionais, horas extras, comissões etc.

Essa diferença é importante porque alguns direitos trabalhistas – como contribuições previdenciárias, FGTS, verbas rescisórias e impostos retidos – são calculados com base na remuneração do empregado e não sobre seu salário.

No caso das contribuições previdenciárias, o empregador deve recolher ao INSS até 28,8% do valor total da folha de pagamento. Taxas adicionais podem ser aplicadas dependendo das atividades desenvolvidas pela empresa (por exemplo, riscos relacionados à saúde e segurança).

JORNADA DE TRABALHO

Os empregados, como regra, estão limitados a trabalhar 8 horas por dia e 44 horas por semana, ao menos que seja negociado algum acordo sobre compensação de horas trabalhadas (acordo de compensação de jornada) ou que horas extras sejam pagas com um adicional de 50% ou outro percentual superior estabelecido na norma coletiva.

Tal número de horas poderá ser reduzido dependendo das atividades desenvolvidas pelo empregado, podendo haver regulamentação específica tanto em lei quanto em normas coletivas.

Toda empresa com mais de 20 empregados é obrigada a controlar a jornada de trabalho dos empregados. Esse controle deve atender aos requisitos estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e deve refletir as horas trabalhadas.

Existem exceções previstas legalmente quanto a esse controle, a exemplo de quem exerce cargos de confiança, com poderes de mando e gestão, bem como aqueles que exercem a atividade externamente ao estabelecimento empresarial e que seja impossível ao empregador efetuar tal controle.

Com as alterações introduzidas na CLT pela Lei nº 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista), os empregadores podem estabelecer e negociar banco de horas de trabalho por meio de acordo individual e escrito, pactuado entre a empresa e cada um de seus empregados. Porém, a compensação de horas extras por esse tipo de banco de horas deverá ocorrer no prazo de 6 meses. Caso contrário, o empregador terá que pagar as respectivas horas com o adicional aplicável.

É possível estabelecer que a compensação de horas ocorra em um prazo de até 12 meses, mas neste caso o banco de horas deverá ser negociado com o sindicato que representa os empregados. Caso as horas extras não sejam compensadas dentro desse prazo, o seu pagamento também será devido.

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Desde 11 de novembro de 2017, a CLT prevê a possibilidade de que o contrato de trabalho seja intermitente. Essa modalidade de contrato estipula uma relação de trabalho com subordinação direta (entre o empregador e o empregado), mas não de forma contínua, pois varia entre períodos intermitentes de serviço e de inatividade, períodos esses definidos em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregador.

Este tipo de contrato deve ser escrito e indicar expressamente o valor da hora de trabalho, observando o salário base da categoria ou a remuneração dos demais empregados do estabelecimento que exerçam as mesmas atividades, seja em contrato intermitente ou não.

Para iniciar cada período de serviço, o empregador é obrigado a convocar o empregado, por qualquer meio eficaz, com a antecedência mínima de 3 dias. O empregado é obrigado a responder a convocação em 1 dia, dizendo se aceita ou se recusa a atribuição.

Ao término de cada período de serviço, o empregado deve receber de imediato o pagamento referente:

- a** Ao salário proporcional ao tempo trabalhado;
- b** ao proporcional de férias;
- c** ao proporcional de 13º salário;
- d** ao proporcional do descanso semanal remunerado; e
- e** a adicionais, quando aplicáveis.

Após 12 meses de contrato, o empregado intermitente terá direito a 30 dias de férias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)

Se um programa de PLR respeitar os requisitos legais, o valor pago a um empregado por meio desse programa não é considerado parte de sua remuneração. Isso é uma vantagem tanto para a empresa quanto para o empregado. O PLR, no entanto, é limitado legalmente a 2 pagamentos por ano, portanto, não pode ser pago com habitualidade.

Os pagamentos de PLR podem ser feitos com base em lucros específicos ou em metas. Quando pagos por metas, devem ser apurados por critérios objetivos expressamente descritos no programa.

Além disso, os pagamentos de PLR com base nos lucros podem ser pagos em valores fixos, em percentuais sobre os salários dos empregado, ou por meio de participação nos lucros auferidos pela empresa.

A estipulação das regras deve se dar por meio de negociação coletiva que poderá resultar em convenção/acordo coletivo ou por meio de comissão paritária formada dentro da própria empresa, com a ciência e indicação de representante do sindicato.

CLÁUSULAS DE CONFIDENCIALIDADE

A legislação trabalhista brasileira reconhece a obrigação implícita de não divulgar informações confidenciais ou segredos comerciais de que um empregado tenha conhecimento durante o curso da relação de trabalho. O descumprimento desta obrigação é considerado motivo de demissão por justa causa, ainda que esse dever não esteja explícito no contrato de trabalho. Em alguns casos, tal obrigação permanece em vigor mesmo após o término do vínculo empregatício, motivo pelo qual se recomenda ajuste dessa obrigação em contrato de trabalho ou aditamentos.

CLÁUSULAS DE NÃO CONCORRÊNCIA

Não há legislação que regulamente as cláusulas de não concorrência (non-compete) estabelecidas nos contratos de trabalho ou nas rescisões, mas existem precedentes da Justiça do Trabalho. Estabelecer no contrato quais atividades são proibidas ou definir limites territoriais e temporais razoáveis são medidas que aumentam a probabilidade de que tais cláusulas sejam cumpridas, além de estabelecer a respectiva indenização.

Além disso, recomenda-se que as cláusulas de não concorrência prevejam uma multa por danos devidamente comprovados, a ser paga pelo empregado em caso de descumprimento.

No entanto, mesmo que tais disposições constem nos contratos de trabalho, os tribunais podem permitir que um empregado trabalhe para uma empresa concorrente, simplesmente aplicando a penalidade estipulada na cláusula de não concorrência.

E-MAIL CORPORATIVO

Uma minoria da Justiça do Trabalho ainda entende que os e-mails corporativos não podem ser monitorados. No entanto, diversas decisões consistentes proferidas pelos Tribunais de Justiça e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelecem que o e-mail corporativo é de propriedade do empregador, devendo ser utilizado apenas para fins profissionais, o que significa que pode ser monitorado pelo empregador, desde que o empregado seja previamente informado.

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

O fim da relação de emprego sem justa causa deve ser precedido do aviso prévio, ou seja, uma comunicação escrita com a antecedência mínima de 30 dias, pois o empregado tem direito de se preparar para a mudança.

O aviso prévio é o nome dado tanto para o ato da comunicação quanto para o período em que o empregado permanecerá trabalhando já sabendo que será dispensado. A cada ano trabalhado, somam-se 3 dias no aviso prévio, o qual pode chegar ao máximo de 90 dias. Caso o aviso prévio não seja trabalhado, ele será pago no valor equivalente.

A falta de notificação prévia pelo empregador obriga-o a pagar ao empregado demitido, o valor da remuneração que normalmente receberia nesse período (aviso prévio indenizado).

Nesse caso de demissão sem justa causa, o empregado tem direito de receber as seguintes verbas, comumente chamadas de rescisórias:

- a** Saldo de salário;
- b** Férias vencidas e em aquisição, essas pagas proporcionalmente a 1/12 avos por mês adquirido até a data da dispensa;
- c** 13º salário proporcional, calculado pela fração de 1/12 por cada mês trabalhado desde 1º de janeiro até o dia da rescisão;
- d** Multa no valor correspondente a 40% do saldo acumulado no FGTS do empregado no dia do desligamento.

Além dessas, também podem ser devidas outras verbas, caso se verifiquem situações particulares ou existam determinadas disposições nos contratos de trabalho.

As verbas rescisórias devem ser pagas até o 10º dia após o desligamento, independentemente da forma de dispensa ou do aviso prévio (trabalhado ou indenizado).

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO ENTRE AS PARTES

A legislação trabalhista brasileira permite que empregador e empregado ponham fim no contrato de trabalho por consentimento mútuo. Nesse caso, o empregador pagará ao empregado a multa do FGTS no valor de 20% (em vez de 40%) e metade do aviso prévio (se não for trabalhado). Nessa hipótese o empregado não terá direito ao benefício do seguro-desemprego e poderá sacar até 80% dos valores depositados na sua conta vinculada ao FGTS ao longo do contrato.

EFEITOS DO EMPREGADOR QUE PERTENCE À GRUPO ECONÔMICO

De acordo com a legislação trabalhista brasileira, um grupo econômico é composto por várias empresas que, apesar de terem personalidades jurídicas próprias, mantenham relação de coordenação, administração e controle comum. Para efeitos das relações trabalhista, as empresas que compõem tal grupo econômico respondem solidariamente pelas obrigações assumidas por cada empresa do grupo em relação aos seus empregados.

EFEITOS DE FUSÕES E AQUISIÇÕES (M&A)

Os direitos e obrigações trabalhistas não são afetados por fusões ou aquisições, apesar das alterações na estrutura societária original. Assim, a empresa sucessora deverá observar atentamente os termos dos contratos de trabalho originários, pois responderá pelas pendências trabalhistas judiciais ou extrajudiciais.

TERCEIRIZAÇÃO

Até março de 2017, a terceirização no Brasil era regulada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula nº 331). As empresas não podiam terceirizar sua atividade fim, o que costumava ser interpretado como se o prestador de serviços estivesse trabalhando sob supervisão direta dos empregados da empresa contratante. Além disso, a contratante tinha responsabilidade subsidiária por quaisquer dívidas trabalhistas da prestadora de serviços para com seus empregados.

Contudo, em 31 de março de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.429/2017 – Lei da Terceirização (posteriormente complementada pela Reforma Trabalhista) –, possibilitando a terceirização de qualquer atividade, inclusive da atividade fim

da empresa contratante de serviços, mantendo-se a responsabilidade subsidiária dessa empresa quanto aos direitos trabalhistas dos empregados da prestadora.

A Lei da Terceirização também definiu os requisitos específicos a serem observados pela empresa prestadora de serviços, que deve:

- a** estar inscrita no CNPJ;
- b** estar registrada nos órgãos oficiais competentes; e
- c** possuir capital social compatível com o número de funcionários.

Além disso, de acordo com essa legislação, não pode ser contratada para prestação de serviços a empresa cujos proprietários ou sócios já atuaram como empregado à empresa contratante nos últimos 18 meses.

DISCRIMINAÇÃO

A Lei nº 7.716/1989 estabelece que negar ou impedir emprego a alguém com base na raça é crime, punido com reclusão de dois a cinco anos. Além disso, a Constituição Federal Brasileira proíbe a discriminação racial, e a Lei nº 9.029/1995 estabelece regras específicas sobre discriminação com base em sexo, raça ou idade.

Além do próprio profissional afetado, os sindicatos e o Ministério Público do Trabalho estão autorizados a ajuizar ações judiciais por discriminação, reivindicando especificamente o pagamento de indenização por danos morais pela discriminação.

ASSÉDIO SEXUAL

A Lei nº 10.224/2001 estabelece que o assédio sexual é crime punível com reclusão de um a dois anos. Algumas cidades contam com delegacias de polícia especializadas em crimes contra as mulheres, que tendem a ser estatisticamente as principais vítimas desse tipo de assédio.

Além das repercussões nas esferas civis e penais, o assédio sexual é considerado uma violação da relação de trabalho pelo empregador, dando aos empregados um motivo legítimo para pôr fim ao contrato de trabalho e conferindo-lhes o direito de receber todas as verbas rescisórias. Adicionalmente, o empregado ofendido poderá ingressar com ação trabalhista, pleiteando indenização por danos morais.

IGUALDADE DE PAGAMENTO (PARIDADE SALARIAL)

A legislação trabalhista brasileira (artigo 461 da CLT) estabelece o pagamento de salários iguais para empregados com o mesmo cargo, mesma competência técnica e mesma produtividade, no mesmo local de trabalho. Exceção feita nos casos em que o empregado com o maior salário esteja trabalhando no mesmo cargo por período superior a 2 anos.

Porém, existem exceções, como o caso de a empresa possuir quadro de carreira e obedecer aos critérios de promoção, de antiguidade e de merecimento previstos nos parágrafos 2º e 3º, do artigo 461 da CLT.

No ano de 2023, foi alterada a legislação trabalhista para incluindo que se a diferença salarial se der em decorrência de motivo de raça, sexo, etnia, origem ou idade, além das diferenças salariais em si que o empregado tem direito, é possível ser indenizado por danos morais a depender de cada caso concreto, podendo ainda o empregador ser penalizado com multa de até 10 vezes o salário devido ao empregado, que soma dobrada em caso de reincidência.

ESTABILIDADE NO TRABALHO

Alguns empregados podem adquirir o direito à estabilidade provisória no emprego, o que significa que só poderão ser dispensados no caso de um justo motivo previsto legalmente. Os principais tipos de estabilidade no trabalho decorrem dos seguintes motivos:

- 1 gravidez:** desde a concepção até 5 meses após o nascimento da criança;
- 2 eleição para dirigente sindical:** desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do respectivo mandato;
- 3 eleição para membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA):** desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do respectivo mandato;
- 4 acidente de trabalho:** 1 ano após o término do benefício concedido pelo INSS; e
- 5 doença adquirida no trabalho ou em decorrência dele:** 1 ano após o término do benefício concedido pelo INSS.

Com as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista, as empresas com mais de 200 empregados permitirão que elejam representantes, os quais também terão direito à estabilidade no trabalho, desde o registro da candidatura até 1 ano após o término do mandato.

APRENDIZES

De acordo com a Lei nº 10.097/2000, as empresas devem contratar aprendizes para o desempenho de funções que exijam qualificação profissional, na proporção de 5% a 15% de seu quadro de empregados.

O jovem aprendiz deve estar matriculado em curso profissionalizante em instituições de ensino devidamente habilitadas para tanto e não pode trabalhar em ambientes insalubres, desempenhar atividades perigosas ou em período noturno, devendo ter de 14 a 24 anos idade, ou sem limitação etária em caso de pessoa com deficiência.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com a Lei nº 8.213/1991, o empregador deve reservar uma porcentagem de cargos para pessoas com deficiência. Esse percentual é determinado de acordo com o porte da empresa, da seguinte forma:

- 1 Até 200 funcionários:** 2% das vagas reservadas para pessoa com deficiência
- 2 De 201 a 500 funcionários:** 3% das vagas reservadas para pessoa com deficiência
- 3 De 501 a 1.000 funcionários:** 4% das vagas reservadas para pessoa com deficiência
- 4 Mais de 1.000 funcionários:** 5% das vagas reservadas para pessoa com deficiência

PRAZOS DE PRESCRIÇÃO DAS PRETENSÕES EM RELAÇÃO AOS DIREITOS TRABALHISTAS

O empregado que pretende ajuizar uma ação contra seu empregador, sustentando a violação de qualquer um dos seus direitos trabalhistas, terá o prazo de 2 anos contados a partir do término do vínculo de emprego, considerando a data final da projeção do aviso prévio.

Existem exceções a tal regra, como em casos de doenças em decorrência do trabalho e em acidentes de trabalho, situações em que o início do prazo prescricional de pretensões indenizatórias passa a ser a partir da efetiva ciência da vítima dos danos que lhe foram causados.

Além disso, há uma limitação prescricional retroativa de 5 anos, ou seja, o empregado só poderá reivindicar os direitos que estiverem dentro desse período, que é contado partindo da data em que ajuizou a ação judicial.

Por fim, as pretensões meramente declaratórias (exemplo: declaração de vínculo de emprego) são imprescritíveis.

*Esse conteúdo possui fins meramente informativos e não se destina à consulta ou orientação jurídica, bem como não vincula ao resultado de qualquer ação judicial ou demanda em âmbito administrativo (Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho ou outros órgãos), e nem mesmo reflete a análise de caso concreto a não ser aqueles expressa e eventualmente citados, bem como se alinha às decisões reiteradas (jurisprudência) dos Tribunais Trabalhistas na atualidade.
Atualizado em 11.08.2023*