



Para melhor comodidade e para lhe dar mais segurança em suas decisões na sua empresa, disponibilizo as perguntas mais frequentes sobre Direito Trabalhista juntamente com a base legal da lei que trata cada direito.

PERGUNTAS MAIS FREQUENTES
DIREITO TRABALHISTA

1) É devido o pagamento de horas extras para o empregado que trabalha em regime de escala de revezamento e o seu dia de trabalho recaiu no feriado?

Se o empregado é contratado para trabalhar em escala de revezamento Ex. 12x 36, isso quer dizer que ele trabalha 01 dia e folga outro. Em outras palavras, o seu horário de trabalho poderá recair em dia útil ou domingo e feriado, e a sua folga sempre no dia seguinte, não tendo direito a receber horas extras do feriado ou domingo trabalhado.

Entretanto, o pagamento do dia em dobro, de acordo com a legislação, poderá ocorrer somente no caso de a empresa não conceder o dia de folga (folga compensatória), conforme dispõe o artigo 9º da Lei nº 605/49.

Assim, se o empregador determinar outro dia de folga, não será devido o pagamento de horas extras.

Súmula nº 146 TST (Tribunal Superior do Trabalho)

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Lei nº 605/49: Art. 9º *Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.*

2) O empregado que possui faltas injustificadas durante o período aquisitivo perde o direito à férias?

Se o empregado cometer faltas injustificadas no período aquisitivo, os dias de férias podem diminuir e, somente se acima de 32 faltas é que ele perde o direito as férias. Inclusive o artigo 130 da CLT trás uma tabela que relaciona os dias de falta injustificada com a quantidade de dias de férias do empregado, vejamos:

- 0 a 5 faltas – 30 dias corridos de férias;
- 6 a 14 faltas – 24 dias corridos de férias;
- 15 a 23 faltas – 18 dias corridos de férias;
- 24 a 32 faltas – 12 dias corridos de férias.

3) O período do gozo das férias deve ser fixado pelo empregado ou pelo empregador?

Nos termos do artigo 134 da CLT, as férias são concedidas pelo empregador, e por ele fixadas durante o período subsequente de 12 meses após a aquisição do direito pelo empregado. Assim, a concessão de férias independe de pedido ou consentimento do trabalhador, pois é ato exclusivo do empregador.



4) O prazo de dois dias para pagamento das férias conta-se em dias úteis ou em dias corridos?

O artigo 145 da CLT apenas determina que o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, do abono referido no artigo 143 deverão ser efetuados até dois dias antes do início do respectivo período, porém, deixando silente quanto à forma de contagem, não determinando expressamente se esses dias são úteis ou corridos. Diante da omissão legal, entendemos, salvo melhor juízo, que o prazo de dois dias deve ser contado considerando-se os dias de efetivo trabalho do empregado. Ou seja, se ele não trabalha aos sábados e domingos e o empregador tiver fixado o início do gozo de férias em uma segunda-feira, por exemplo, é recomendável que o pagamento da respectiva remuneração ocorra até a quinta-feira antecedente, de modo a permitir que, até dois dias antes do início do gozo, a remuneração devida esteja disponível ao empregado.

5) Todo trabalhador tem direito ao abono salarial no valor de 01 (um) salário mínimo?

Tem direito ao abono salarial no valor de 01 (um) salário mínimo, conforme determina o artigo 1º da Lei 7.859/89 que regula a concessão e o pagamento do abono previsto no § 3º do artigo 239 da Constituição Federal/88, os empregados que atendam os seguintes critérios:

I - tenham percebido de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social - PIS ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP, até 02 (dois) salários mínimos médios de remuneração mensal no período trabalhado e que tenham exercido atividade remunerada pelo menos durante 30 (trinta) dias no ano base.

II - estejam cadastrados há pelo menos 05 (cinco) anos no Fundo de Participação PIS/PASEP, ou no Cadastro Nacional do Trabalhador.

6) O cartão de ponto dos empregados deve ser assinado pelo empregador também?

Cumpra esclarecer que não há na legislação trabalhista menção sobre a obrigatoriedade de assinatura dos empregados no livro de ponto ou outro sistema utilizado pela empresa para o registro do horário de trabalho. Porém, há controvérsias quanto a validade das anotações do ponto sem assinatura, uma vez que existem decisões judiciais que não consideraram válido o documento de registro de ponto do empregado sem que, ambos, empregado e empregador estejam assinados.

Recomenda-se portanto, que a empresa permita que o empregado confira e assine o livro de ponto, e o empregador/gerente ou responsável assine também, a fim de se precaver de possíveis problemas futuros.

7) Qual a forma correta para se calcular um adicional noturno de um funcionário que trabalha das 18:00 as 06:00?

Conforme artigo 73 § 2º da CLT, considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. E ainda, a hora noturna equivale a 52 minutos e 30 segundos.

Cabe ressaltar que, quando a jornada de trabalho é cumprida no período noturno e se estendendo para além deste horário, todas as horas que recaírem na jornada diurna deverão ser pagas acrescidas do percentual de adicional noturno. E ainda, essas horas prorrogadas serão computadas como de 52 minutos e 30 segundos.