

## ÍNDICE

Tema	Página
Introdução.....	02
Horas Extras e Reflexos.....	03
Vínculo de Emprego.....	05
Tempo de Serviço Clandestino.....	06
Salário “por fora” .....	07
Diferenças Salariais.....	09
Danos Morais.....	11
Acidentes de Trabalho.....	13

## OS SETE MAIORES PROBLEMAS TRABALHISTAS DOS EMPREGADORES

### INTRODUÇÃO

Este estudo visa comentar através de dicas, sugestões e exemplos práticos, as 7 maiores causas que provocam o aparecimento de demandas trabalhistas.

O que me leva a escrever a respeito de tão polêmico tema, de forma breve e resumida é a inspiração na minha experiência de quase 30 anos militando exclusivamente na área trabalhista e atuando de forma preventiva para um considerável número de pequenas, médias e grandes empresas.

Não tenho a pretensão de ser o dono da verdade, mas sim abordar o tema e promover o questionamento dos referidos pontos.

## 1 - HORAS EXTRAS E REFLEXOS

- **Jornada Contratual** (ajuste inicial). É de extrema importância no momento da contratação, mencionar no contrato todas as variações de jornada de trabalho, turnos, realização de horas extras, compensações eventuais de horas extras, folgas eventuais compensatórias, banco de horas, trabalho aos domingos, etc. Caso o empregado viaje, deve ser previsto quanto será pago pelas horas de deslocamento, se as mesmas são consideradas horas simples indenizadas, etc. É muito importante prever o futuro, o desenvolvimento da relação, pois quanto menos se alterar o contrato de trabalho, menos questionamento há.
- **Acordo de Prorrogação e de Compensação**. Observe o que prevê a norma coletiva. Algumas exigem que se homologue o acordo no Sindicato de classe, sob pena de não ter validade. Observe que quando existem horas extras não compensadas, o acordo em referência é quebrado, sendo devidas todas as horas a partir da oitava diária, ou quadragésima quarta semanal, como extras. O acordo deve ter validade de 1(um) ano e sempre ser convalidado. Máxima atenção para não ser esquecido e expirar.
- **Banco de Horas** (acordo sindical). Banco de horas para ser válido, tem que ter a chancela do Sindicato de classe. Caso contrário, as horas quitadas com folga continuam sendo devidas, pois o ajuste está irregular. Ao fim de cada mês, deve ser impresso e assinado pelo empregado - declarando que reconhece como válidos - os créditos e débitos de horas. O extrato de horas deve se espelhar no modelo do extrato de conta corrente bancária, sendo que a moeda, no caso, são horas. Esse espelho deve ser grampeado no registro de ponto, que também deve ser assinado. Documento sem assinatura do empregado é considerado unilateral e facilmente impugnado e invalidado em caso de ação judicial.
- **Controle de Ponto** (equipamentos, realidade). Não existe equipamento moderno ou ultrapassado. O que deve ser priorizado é algo que controle do ponto dos empregados de forma eficaz, com detalhamento, sem rasuras, de forma clara e objetiva. A

orientação que dou é que se registre fielmente todas as horas trabalhadas. O que não pode ocorrer é o descontrole do registro, porque isso gera desentendimento sobre o quanto foi trabalhado de horas extras e abre-se um perigoso precedente para a discussão. Os minutos devem ser detalhados no ponto, tanto para mais quanto para menos, caso ocorra registro manual. O ponto deve ser inspecionado semanalmente, para evitar que erros de registro ocorram e comprometam a sua veracidade. O espelho de ponto deve ser impresso e assinado no final do mês. As folgas compensatórias eventualmente concedidas devem ser explicitadas, explicando que horas extras estão sendo quitadas com aquela folga. Caso seja a pedido do empregado, recomendo que ele assine uma comunicação interna pedindo o dia de folga, e essa deve ser anexa junto ao registro de ponto.

- **Forma de Pagamento das Horas Extras.** Para evitar litígio a melhor forma de pagar as extras é em dinheiro, obviamente nos recibos de pagamento de salário, de forma discriminada. Indique a quantidade de horas extras e destaque o adicional de horas extras, quanto mais explicitado melhor, o objetivo é que o empregado saiba que não está sendo lesado. O pagamento de horas extras com folgas, normalmente deixa o empregado com o sentimento que está sendo explorado. O banco de horas é uma boa modalidade de pagamento, porque as horas se acumulam e isso gera um descanso compensador, mas lembre-se, necessário a participação sindical. Se o pagamento for feito avulso, o que pode ser considerado ilegal, ao menos explique no recibo a quantidade de horas extras, a que período se referem, e como estão sendo calculadas, para fins de dedução futura, se for acionada a empresa judicialmente, sendo imprescindível que o empregado assine.
- **Reflexos das Horas Extras.** Não se pode esquecer que quando as horas extras são habituais, elas passam a incorporar a remuneração do empregado para todos os fins e, justamente por causa disto, as demais verbas, como, por exemplo, 13º Salário, Férias, Abono de Férias, FGTS, devem ser quitadas considerando a integração da média mensal de horas extras.

## 2 - VÍNCULO DE EMPREGO

- **Cooperados.** Não os contrate de forma alguma, nem eventualmente. A Lei permite que se contrate, mas o combate contra esse tipo de terceirização de serviço é perseguida pelos Fiscais do Trabalho, Juízes do Trabalho, Ministério Público. A jurisprudência é uníssona em considerar cooperados como falsos cooperados e obrigar a quem os contrata assinar a CTPS com data retroativa e a pagar todos os direitos. Para evitar esse problema, melhor não contratar cooperados.
- **Terceirizados.** Pode-se utilizar os terceirizados, mas apenas recomendo que o faça em caráter permanente relacionado a atividade meio da empresa, jamais inseridos na atividade fim. Sem problemas nos segmentos de limpeza, conservação, vigilância, transporte, desde que não seja uma transportadora. Quanto aos temporários observe que a Lei mudou, sendo necessária autorização da DRT do Ministério do Trabalho, e os contratos não devem ultrapassar os 90 (noventa) dias, podendo apenas ser utilizado para acréscimo temporário e justificado da mão de obra e substituição nas férias dos empregados. Para evitar esse problema, deve se seguir à risca, sem flexibilidade, a Lei dos terceirizados e temporários.
- **Prestadores de Serviço.** Considere que ser empregado é regra, o resto exceção. Logo, o prestador de serviços não pode ter uma relação contínua com a sua empresa, recebendo ordens de superiores, trabalhando internamente, dia após dia, de forma exclusiva, disponível por todo o expediente a empresa, etc. Entenda que prestador de serviços é autônomo, tem que ter vida profissional própria, ser independente, ter outros clientes, endereço, etc.. Se isso não for respeitado, essa linha limite poderá ocorrer que esse suposto prestador venha a ser considerado seu empregado clandestino. O que vale no direito do trabalho é a realidade da relação, ela vale mais do que qualquer contrato. Nada adianta estar escrito se a realidade for outra. Para evitar esse risco, deve ser visto se a realidade da relação está em sintonia com o pactuado por escrito.

### 3 - TEMPO DE SERVIÇO CLANDESTINO

- **Clandestinos.** Contratar alguém sem registro na CTPS equivale a um “tiro no pé”, isso porque se empregador não realiza os exames admissionais, logo, pode contratar pessoas com doenças ocupacionais pré-existentes, que poderão responsabilizar a sua empresa futuramente. Não haverá um marco inicial do contrato, o que permite que o futuro reclamante alegue que foi contratado há mais tempo. As cláusulas coletivas são descumpridas. Não existe nenhum documento que possa ser considerado oficial. O FGTS e INSS não podem ser recolhidos. Na hipótese de um acidente de trabalho, haverá a responsabilidade por todo o tratamento médico, pagamento de pensão, etc., porque o INSS não poderá ser acionado. Em outras palavras, a situação será um verdadeiro caos, não vale a pena. Para evitar esse risco, não deve ser iniciada nenhuma relação de emprego sem antes ser visto todos os documentos, realizado exame admissional e assinada a CTPS.

## 4 - SALÁRIO “POR FORA”

- **Pagamento extra folha.** Vários empregadores fugindo do altíssimo custo da despesa sobre a folha de pagamento, optam por pagar parte do salário “por fora”, extra recibos de pagamento. Isso gera uma grande discussão no fim do contrato, porque o empregado apesar de ter se beneficiado de isenção ilegal de INSS e de imposto de renda, querem o recebimento das diferenças de FGTS, férias mais um terço, décimos terceiros, horas extras, adicionais noturnos, etc... O empregador normalmente nega esse direito e não cede, isso porque há outras pessoas que continuam empregados nesse sistema e ceder a isso abre um precedente. Resultado, certamente haverá uma demanda trabalhista buscando o reconhecimento desse pagamento, visando o recebimento dos reflexos. Para evitar esse tipo de problema é melhor que nada seja pago por fora, mas se proceder assim, apesar dos alertas, que pague o valor do principal e dos reflexos de forma indenizada, discriminando em recibo específico para fins de compensação.
- **Prêmios, Bônus, Ajuda de Custo, Marketing de Incentivo.** Esses pagamentos variáveis geram estímulo ao questionamento judicial, se não ficar clara a apuração do resultado final das campanhas. Normalmente os empregadores não escrevem as regras claramente e nem colhem as assinaturas dos participantes em documento específico. No momento da apuração, o informalismo é o mesmo, não há registro dos que venceram e porque venceram e dos que perderam e o motivo de terem perdido. Ao final do contrato, alguns perdedores ingressam na Justiça questionando as regras, a apuração dos resultados, e reclamando o pagamento dos prêmios. A empresa sem os devidos registros fica vulnerável a condenação do pagamento. Para evitar esse problema, escreva e simule as políticas de prêmio para evitar prometer e não cumprir. Tudo deve ser escrito e os participantes assinarem tomando ciência das regras. Não altere as regras. A apuração deve ser por escrito, historiando o porque dos que venceram e idem dos que perderam. Arquive nas pastas dossiê dos empregados.

- **Veículo, Alimentação, Telefone Celular, Aluguel, Passagens Aéreas.** Todos esses supostos benefícios e outros, não serão considerados salários indiretos se forem concedidos para o trabalho. Para o trabalho quer dizer que se relacionam com o desempenho profissional daquela atividade exercida pelo empregado. Por exemplo, um gerente de vendas externo usufruir de um aparelho celular de última geração, com conta ilimitada fornecida pelo empregador é natural, pois isso agiliza a sua atividade. Já esse mesmo benefício concedido a um empregado do setor administrativo que trabalha interno, pode ser considerado como salário indireto, porque não foi cedido para o trabalho, mas sim pelo trabalho, como se fosse um bônus. Para evitar isso, todos os benefícios fora da rotina devem quando concedidos seguir essa exposição de motivos, para que se evite o questionamento judicial futuro.

## 5 - DIFERENÇAS SALARIAIS

- **Redução Salarial.** Quanto a crise se instala, os primeiros a sentir são os empregados, porque a folha de pagamento é a despesa mais aparente e de maior volume, que não permite prorrogação de prazo para pagamento. O que abordamos aqui são as reduções discretas de salário, como, por exemplo, a redução de área de vendas de um vendedor para que as comissões diminuam; ou os níveis e percentuais de comissão, etc. O empregador precisa entender que o empregado sabe muito bem calcular quanto ganha e que a criação de qualquer mecanismo, por mais sensível que pareça, se causar diminuição do quanto recebido ao fim do mês ou maior dificuldade para isso ser atingido, será considerado por ele como redução de ganhos. Novas regras podem ser implementadas no contrato de trabalho, se não forem benéficas, deverão ser homologadas no sindicato de classe. Para evitar esse risco, caso o sindicato não aceite isso, melhor demitir os atuais empregados e contratar novos no novo sistema, evitando assim o surgimento de passivo trabalhista.
- **Enquadramento sindical.** Algumas empresas estão inseridas em ramos de atividade que permitem que os seus empregados sejam enquadrados numa ou noutra categoria profissional. Naturalmente optam pela norma coletiva mais vantajosa e pelo sindicato de classe menos atuante. Isso tem que ser estudado por um especialista e com máxima cautela, pois não basta a chance da empresa se enquadrar num segmento ou outro, quando o direito do trabalho é regido pelo “princípio da condição mais favorável ao empregado”. Cito como exemplo caso de uma empresa do ramo do comércio que enquadra seus empregados como supermercadistas (no sindicato dos empregados em supermercados) ao invés de comerciários (no sindicato dos empregados no comércio em geral), isso porque o primeiro é mais brando. O empregado quando é demitido se rebela e tende a buscar todos os direitos que estão previstos na norma coletiva da categoria profissional mais específica. A vitória desse processo pelo trabalhador inaugura um precedente para os demais que continuam trabalhando, pois quando forem demitidos certamente

seguirão o mesmo caminho. Para evitar esse problema enquadre os seus empregados no sindicato de classe que tiver relação com a atividade da empresa e for o mais benéfico aos empregados.

- **Desvio e acúmulo de função.** Relembrando dos momentos de crise ou de baixa das vendas, os empregadores tendem a demitir sem se preocupar quem irá ficar responsável pelo espaço deixado pelo demitido. Nesse caso o que ocorre é a redução do quadro de empregados. Naturalmente no dia seguinte ao da demissão, em alguns casos, parte daquela responsabilidade do demitido tem que ser transferida para os que continuam na empresa. O mais seguro seria o chefe acumular, mas na prática não é isso que acontece. Os menos graduados é que ficam com a sobrecarga e com medo de também serem demitidos aceitam tudo sem reclamar. No momento da demissão, surge a polêmica de que a partir de determinada época, quando do afastamento de tal empregado, ele que agora está sendo desligado passou a acumular ou a ser desviado da sua função de origem, sem nada ser remunerado. Para se evitar esse risco, o que recomendamos é conceder nesses casos um pequeno reajuste no salário, que simbolize a remuneração desse excesso, ou que se firme um termo justificando a mudança. Isso evitará que no ato da demissão tudo venha a ser questionado e surja uma reclamação trabalhista.

## 6 - DANOS MORAIS

- **Assédio Moral.** O assédio tem sido pauta do dia nos processos trabalhistas, mais do que o dano moral, isso porque se configura por repetidas micro agressões, que sozinhas nada importam, mas no momento que são exercidas de forma exaustiva, minando o subordinado, geram elevadíssimas condenações. O assédio normalmente acontece de forma discreta, quase imperceptível, isso dificulta aos controladores da empresa tomarem conhecimento de que isso está ocorrendo. A melhor saída é enfrentar o problema mesmo que dele não se tenha notícia, fazendo palestras aos gestores e chefias, permitindo aos empregados que denunciem se forem alvo disso. Na prática nenhum trabalhador que alvo de assédio tem tido “estômago” para aguardar a sua demissão e em seguida processar a empresa. Se houver espaço e canal de comunicação com a direção, certamente ele irá se queixar do tratamento que está recebendo. Para que se evite esse risco, deve ser proibido no local de trabalho tratamento por apelidos, humilhações, tudo que atinja a pessoa do empregado, que fuja da conotação profissional. Algumas empresas vão mais longe e proíbem as censuras verbais, tendo tudo que ser por escrito para que esse tema não fuja do controle do monitoramento.
- **Assédio Sexual.** Para que ocorra assédio sexual, assim como no assédio moral, é necessário que o autor do delito seja chefe ou superior hierarquicamente da vítima. As reclamações trabalhistas são em menor número e só ocorrem quando há prova robusta do ato. Os e-mails, convites explícitos (na presença de outros empregados), vêm sendo a tônica desses processos. O procedimento deve ser o mesmo por parte dos controladores da empresa, de sempre abordar o assunto de forma ampla e permitir canais de denúncia. É importante que conscientize os chefes que as brincadeiras com apelo sexual, se repetidamente praticadas, podem servir de motivo para esse tipo de processo trabalhista. Para evitar esse risco, deve ser proibido esse tipo de brincadeiras no local de trabalho.

- **Dano Moral.** O dano moral é o “carro chefe” dos pedidos indenizatórios. Para que se distinga dos demais assédios antes tratados, dano moral ocorre de forma pontual, é um evento único, um fato que gera consequências, sem necessidade de repetições. Exemplificando, um acidente de trabalho por culpa ou omissão do empregador pode gerar dano moral; a acusação pelo cometimento de um furto na presença de terceiros e caso esse não seja provado, idem. Atualmente o entendimento majoritário é que deve ficar comprovada a participação do empregador no evento que provoca o dano moral, caso contrário ele não tem obrigação de indenizá-lo. Para evitar esse risco por completo é difícil, o que pode ser feito é minimizá-lo, quando da ocorrência de um evento desses deve ser enfrentado e solucionado, não adiantando deixar para depois, que o tempo se encarregue de resolver.

## 7 - ACIDENTES DE TRABALHO

- **Acidentes de Trabalho e Doenças Ocupacionais.** Antigamente o empregador não precisava se preocupar com o acidente de trabalho e as doenças ocupacionais do ponto de vista indenizatório trabalhista, criminal e previdenciário. Com a chegada do “nexo epidemiológico” (entende a Lei que a culpa é do empregador quando evidenciado um nexo entre a doença e a atividade desempenhada) isso mudou. Agora, não basta apenas preencher a CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho) e encaminhar o empregado acidentado ou doente ao INSS, deve ser analisado o risco de sequelas e do empregado vir a pedir indenização pelos danos sofridos. As decisões mais recentes, do TST (Tribunal Superior do Trabalho) têm concedido até pensão vitalícia aos acidentados. O que deve ser feito para minimizar esses riscos é uma supervisão ostensiva do uso dos equipamentos de proteção individual, a revisão e aperfeiçoamento das normas de segurança e medicina do trabalho, treinamentos preventivos para os que trabalham em atividade de risco - como motoboys, por exemplo - e realização de exames médicos completos periódicos e por Médicos especializados do Trabalho, antecipando os problemas de a saúde dos trabalhadores. Na ocorrência de algum acidente, deve ser logo negociado um acordo indenizatório, para que mais tarde isso não venha a ser discutido num processo judicial, que normalmente alavanca o valor das indenizações. Evitar esse problema também é difícil, mas caso ocorra a assistência total e envolvimento solidário com a vítima (concedendo ajuda médica, psicológica, financeira) será atenuado todo o stress e as vezes servirá como fundamento para minimizar o risco de uma futura demanda.