

## **DIREITOS E DEVERES: TRABALHADOR E EMPREGADOR**

Por intermédio destas informações, o SITRIVESCH tem por finalidade informar o trabalhador de seus direitos/deveres. Importante destacar que o não cumprimento destas por parte do empregador, é fundamental o trabalhador promover denúncia para que medidas corretivas possam ser tomadas.

### **- CONTRATAÇÃO**

- O empregador ao contratar trabalhadores tem a obrigação de registrar em 48 horas e devolver a carteira de trabalho com as anotações necessárias, é o que determina o Art. 29 da CLT:

**Art. 29** - A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

### **- JORNADA DE TRABALHO**

- O Art. 58 da CLT limita a jornada de trabalho em 8 horas por dia, podendo ser aumentada, por força de acordo ou convenção coletiva (somente com o sindicato), em 48 minutos ao dia, para compensar o trabalho no sábado, assim descrito:

**Art. 58** - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

### **- DO DESCANSO DIÁRIO E SEMANAL**

- O espaço para descanso entre um dia e outro da jornada de trabalho, deve ter o mínimo de 11 horas, e nos finais de semana a quantidade de horas aumenta para 24 e tem que ser no domingo, imposições dos Art. 66 e 67 da CLT:

**Art. 66** - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

**Art. 67** - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

- O repouso para descanso e alimentação será no mínimo de uma hora e máximo de duas, assim estabelece o Art. 71 da CLT, confira:

**Art. 71** - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

#### **- DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS**

- Após completar um ano de empresa o trabalhador adquire o direito a 30 dias de férias, esta previsão está contida no Art. 130 da CLT, porém, é importante ter ciência que conforme a quantidade de faltas injustificadas, tabela a seguir, serão descontadas das férias, confira:

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

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

**II** - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

**III** - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

**IV** - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) 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.

#### **- FÉRIAS COLETIVAS**

- O Art. 139 traz a previsão de férias coletivas, porém a empresa precisa cumprir algumas regras para conceder férias nesta modalidade, confira o que determina a Lei:

**Art. 139** - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

**§ 1º** - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

**§ 2º** - Para os fins previstos neste Art., o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze)

dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

**§ 3º** - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

#### **- DA MULTA DAS FÉRIAS**

- A empresa é obrigada a conceder férias no ano seguinte ao seu vencimento, em não fazendo, deve pagar multa, ou seja, as férias em dobro, inclusive o acréscimo de 1/3 das férias, é o que determina o Art. 137 da CLT.
- A multa também é devida se a empresa conceder férias e não pagar 2 dias antes do trabalhador entrar em férias. O Art. 145 da CLT prevê o prazo para o pagamento das férias, confira:

**Art. 145** - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

**Parágrafo único** - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

#### **- DAS HORAS EXTRAS**

- Nenhum trabalhador está obrigado a fazer horas extras, no entanto, caso cumpra jornada extraordinária, estas devem ter acréscimo no mínimo 50%, se fizer o máximo de duas horas no mesmo dia, em trabalhando mais de duas horas, para as demais o acréscimo deve ser de 100%. É o que estabelece a Convenção Coletiva de Trabalho, confira o texto:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO / 2012:** As horas extraordinárias prestadas em dias normais, até 02 (duas) horas por dia, terão um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais em 100% (cem por cento). O trabalho aos domingos e feriados não compensados no mesmo mês serão pagos com acréscimo da forma da lei.

**OBS:** As horas extras em feriados devem ser todas remuneradas com 100%.

#### **- DO TRABALHO DA MULHER**

- A CLT traz previsões importantes que visam proteger o trabalho da mulher, entre elas destacam-se vedações as iniciativas que promovam a discriminação da mulher, confira os textos legais:

**Art. 372** - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

**Parágrafo único** - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este Art. o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

**Art. 373** - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

**Art. 373-A** - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (artigo e incisos com redação da LEI Nº 9.799, DE 26 DE MAIO DE 1999 )

**I** - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

**II** - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

**III** - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

**IV** - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

**V** - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

**VI** - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

**Parágrafo único** - O disposto neste Art. não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

## **- DA PROTEÇÃO A GESTANTE**

- A mulher gestante, também obteve tratamento justo e especial pela legislação trabalhista, e traz proteções a gestante, mãe biológica e adotiva, confira as previsões legais:

**Art. 391** - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

**Parágrafo único** - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

**Art. 392.** A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

**Art. 392-A.** À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º.

(§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião." **(Redação da LEI Nº 10.421/15.04.2002)**)

**Art. 393** - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

**Art. 394** - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

**Art. 395** - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

**Art. 396** - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

**Parágrafo único** - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

## **- DA RESCISÃO**

- A Lei visando garantir os direitos mínimos do trabalhador, no momento em que for demitido ou pedir demissão, estabelece regras e prazos para pagamento e homologação das verbas rescisórias, confira a seguir o que determina a Lei:

**Art. 477** - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

**§ 1º** - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

**§ 2º** - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

**§ 3º** - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste Art., a assistência será prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento destes, pelo Juiz de Paz.

**§ 4º** - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

**§ 5º** - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a 1 (um) mês de remuneração do empregado.

**§ 6º** - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

**§ 7º** - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

**§ 8º** - A inobservância do disposto no § 6º deste Art. sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

## **- DO AVISO PRÉVIO**

- Conforme determina a LEI Nº 12.506, DE 11 DE OUTUBRO DE 2011, todo o trabalhador que contar com no mínimo um ano de empresa, passar a ter o acréscimo de 3 dias no aviso prévio, no caso de ser demitido, confira o texto legal:

**Art. 1º** - O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

**Parágrafo único:** 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.

**OBS:** Esta regra não se aplica ao trabalhador que pedir demissão e indenizar o aviso prévio ou se trabalhar, que continua ser de 30 dias.