



C J P

ADVOGADAS

Noções Básicas para evitar Reclamação Trabalhista

Apresentação



Dra. Cristiane



Dra. Patrícia

Conhecendo...

Os Participantes



Prestação de serviço jurídico



- Trabalhista
- Cível
- Previdenciário
- Terceiro Setor

Primeiramente

Os Dirigentes das Entidades do Terceiro Setor tem que ter em mente que caridade se faz com os atendidos e não para com os empregados.



Trabalho em Conjunto

Entidade - Contador - Advogado



Como prevenir Reclamação Trabalhista



Não existe um remédio contra reclamação trabalhista, mas há alguns cuidados que as empresas podem tomar para minimizar os riscos.

Um dos primeiros passos para se evitar RT é conhecer e seguir a Legislação Trabalhista. Apesar de focar na proteção do trabalhador, o cumprimento da legislação também protege o empregador de eventuais desacordos.

Cuidado: Analisar com cautela a Convenção Coletiva da Categoria.

Ter uma equipe de RH ou uma consultoria e um departamento jurídico, para tirar dúvidas, auxiliar no dia a dia da empresa, bem como contribuir para minimizar os riscos.



Além disso, existem algumas medidas que as entidades podem adotar para se proteger. Vamos conhecer algumas delas:

- Abrir processo seletivo o mais claro e objetivo possível. Algumas entidades precisam abrir processo seletivo com publicação em jornal local ou do município;
- Informar no momento da etapa de seleção quais são as atribuições e processos relacionados ao cargo (**Descrição de Cargo**);

-
- Deixar as regras do contrato e do trabalho a ser executado bem claras para o empregado. Escrever de formas simples e direta que auxilie na hora da contratação;
 - Garantir que todas as contratações sejam efetivadas somente com a apresentação da documentação necessária para a admissão;

-
- Fazer contrato de trabalho: o qual deverá ser escrito, assinado pelas duas partes e por duas testemunhas;
 - Via de Regra o Contrato é de experiência podendo ser 45 dias, prorrogados por mais 45. Não deve ser assinada a prorrogação no início do contrato.

-
- A contratação de um novo colaborador deverá ser feita somente após a realização do exame admissional. Também é fundamental a realização de exames periódicos e demissional, ou **quando houver alteração da ocupação/setor**;
 - Entregar uma cópia do contrato de trabalho para o empregado;

-
- Ter descrição de cargos. O Empregado tem que saber o que pode e o que deve fazer. Estar muito claro desde o início do contrato, para não gerar dúvidas e pedidos indevidos, como acúmulo de função ou desvio de função.
 - Quadro ou Plano de Carreira - motivação;
 - Política salarial;

-
- Não ultrapassar o prazo de até 05 dias para anotação na carteira de trabalho do colaborador;
 - Estruturação de fichas de registro de todos os colaboradores. Manter as fichas atualizadas com anotação de férias, alteração de salário, eventual promoção, entre outros;

-
- Atualizar anualmente o endereço e opção do vale transporte do empregado;
 - Protocolar o recebimento e entrega de documentos;

-
- Formalizar a entrega dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs). Treinar para o uso e fiscalizar a utilização;
 - Controle de ponto eletrônico, pois este garante maior controle da jornada de trabalho da equipe, com informações precisas sobre os horários de entrada, saída e intervalos de cada colaborador;

-
- Todo colaborador deve preencher um termo de opção por recebimento ou não do benefício do vale-transporte;
 - Para percepção do salário-família, o trabalhador precisa preencher uma ficha declarando que possui filhos e realizar a entrega da documentação comprobatória;

-
- O acordo de compensação de horas deve ser realizado formalmente. Com a reforma trabalhista, ele pode ser feito diretamente entre empresa e colaborador;
 - Cuidado com trabalhos em eventos da Entidade;

-
- Cuidado com o acúmulo de funções. O empregado contratado como recepcionista, por exemplo, não deve trabalhar como telefonista.
 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (Art. 66)

-
- 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. (art. 71)

-
- Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.
 - § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.
 - § 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Não basta pagar o adicional noturno, tem que reduzir a hora.

Se a jornada de trabalho estender após as 5h, prorrogar o horário noturno até o termino da Jornada.

-
- Ao desligar um colaborador, tenha sensibilidade e respeito. Uma demissão errada tem grande chance de se tornar uma ação trabalhista. Nunca feche as portas;
 - Prazo para pagamento de verbas rescisórias: 10 dias a partir da demissão.

Voluntários

Segundo definição das Nações Unidas, "voluntário é o jovem ou o adulto que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem estar social, ou outros campos..."

A Lei 9.608/98 define como voluntário a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

LEI 9.608/1998

O trabalho Voluntário deve ter as seguintes características:

1. **Ser voluntário**, ou seja, não pode ser imposto ou exigido como contrapartida de algum benefício concedido pela entidade ao indivíduo ou à sua família;
2. **Ser gratuito**;
3. **Ser prestado pelo indivíduo, isoladamente**, e não como “subcontratado” de uma organização da qual o indivíduo faça parte e, portanto, seja pela mesma compelido a prestá-lo; e
4. ser prestado para entidade governamental ou privada, sendo que estas devem ter fim não lucrativo e voltado para objetivos públicos.

Art. 2º O serviço voluntário será exercido **mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade**, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

Art. 3º O prestador do serviço voluntário **poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.**

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas **deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.**

A moda do momento

Pejotização

O termo “pejotização” tem sido utilizado pela jurisprudência para se referir à contratação de serviços pessoais, que são exercidos por pessoas físicas, com subordinação, não eventual e oneroso, realizado por meio de pessoa jurídica constituída especialmente para esse fim. Visando “disfarçar” eventuais relações de emprego que evidentemente seriam existentes burlando direitos trabalhistas

Artigo 3º da CLT

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

- Pessoa Física
- Serviço não eventual
- Subordinação
- Onerosidade

Artigo 9º da CLT

“Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

Jurisprudência:

VÍNCULO DE EMPREGO. FENÔMENO DA "PEJOTIZAÇÃO". FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. Verificando-se que a relação de trabalho pactuada entre o reclamante e a reclamada preenche os requisitos insculpidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis de trabalho, impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, sem prejuízo do recebimento de todas as verbas daí decorrentes. Afasta-se, por consequência, o contrato de prestação de serviços entre pessoas jurídicas, pelo qual se contratou os serviços do reclamante mediante empresa constituída em nome deste, com o escopo de desvirtuar a relação de emprego e se eximir dos encargos trabalhistas.

(TRT-5 - RecOrd: 00014897820125050134 BA, Relator: ANA LÚCIA BEZERRA SILVA, 4ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 07/08/2018.)

O **CJP** se coloca a disposição para outros encontros como este e para eventuais parcerias

Dra. Cristiane: cristiane.nogueira@cjpadvogadas.com.br

Dra. Patrícia: patricia.torres@cjpadvogadas.com.br

Escritório: contato@cjpadvogadas.com.br

Tel.: (15) 3318-6966 ou 9 9177-6918 