



Mitigação Trabalhista

23/05/2016



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOCcin
DOC CONTABILIDADE



O Brasil é o campeão mundial de processos trabalhistas, com aproximadamente 2 milhões de casos por ano e muitos processos decorrem de erros cometidos pelas empresas por desconhecimento da legislação.

A tendência é que, por conta da crise em que o país enfrenta, as reclamações trabalhistas aumentem ainda mais, uma vez que o tempo para recolocação fica mais longo, as famílias perdem o poder de compra e necessitam de dinheiro, portanto dão início às reclamações, uma vez que vivemos em um país onde as autoridades, na maioria das vezes, consideram que o empregado sempre está sendo lesado.



Quais os principais erros
que levam às ações
trabalhistas contra uma
empresa?



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOC CIN
DOC CONTABILIDADE



1 - O principal pleito trabalhistas é a integração dos pagamentos efetuados extra oficialmente.

Muitas empresas pagam parte dos salários extra oficialmente, ou seja, os valores não transitam em folha de pagamento, portanto, não são considerados nos pagamentos os reflexos trabalhistas, recolhimentos previdenciários e depósitos fundiários.

Nosso dever é de sempre orientar o cliente, que por uma economia ilusória imediata, será penalizado no futuro tendo que pagar duas vezes, sem contar os aborrecimentos que um processo trabalhista traz para empresa e custas com advocacias.



2 - Ausência de pagamento de horas extras.

As empresas ainda manipulam os cartões de ponto e simplesmente não pagam as horas extras laboradas pelos empregados. Estes por sua vez arquivam todo o tipo de prova referente à ausência do pagamento em questão;

Com avanço da tecnologia as informações são facilmente apresentada a para população através de ferramentas de busca, esse munido de provas ingressam com ação trabalhista.





3 - Excesso de jornada de trabalho.

Prática comum nas empresas é a prorrogação da jornada de trabalho em mais de duas horas extras;

A legislação autoriza duas horas extras por dia. Salvo em caso de força maior. Devemos ser rigorosos com o controle de ponto dos empregados na marcação da jornada de trabalho. Não existe relação de amizade entre empresa x empregado. Já ouvi empresários falando: ele trabalha comigo a 20 anos é meu empregado de confiança, nunca marcou um cartão de ponto, de certo nunca recebeu horas extras.



4 - Ausência de horário de intervalo para descanso.

Muitos empregados não registram o horário de intervalo para descanso ou efetuam descanso inferior a 1 hora e as empresas não remuneram seus empregados por esse trabalho, uma vez que a súmula 437 do TST estabelece que deve ser paga como hora extra a hora inteira do intervalo e não apenas os minutos não descansados.

Mais uma vez ressaltamos a importância da marcação de ponto, inclusive no horário de almoço, comprovada a prestação de serviço pelo empregado é devido pelo empregador a remuneração extra.



5 - Ausência de intervalo entre jornadas.

Geralmente as empresas que praticam o excesso de jornada, por consequência possuem o risco em questão, uma vez que não respeitam o horário de intervalo de 11 horas entre jornadas.

Muitas vezes esse erro é cometido por falta de conhecimento da legislação e falta de organização da empresa, onde exige demais da prestação de serviço de um único colaborador.



6 - Preenchimento de cartão de ponto padronizado.

Esta prática inviabiliza o cartão de ponto, este não pode ser considerado como documento nos processos trabalhistas.

Preenchimento do cartão eletrônico de ponto, sendo esse manipulado pela empresa não é considerado documento como provas em processo trabalhista.





7 - Pagamento “extraoficial” de horas extras.

As empresas remuneram parte das horas extras em dinheiro ou por meio de transferência/depósito bancário, assim os valores não transitam em folha e não são objetos de tributações e pagamentos dos reflexos;

Orientamos sempre, que o fato da empresa depositar o valor em conta corrente do empregado, verbas oriundas de sua prestação de serviço, esta deve ser cuidadosamente informada em seu recibo de pagamento.





8 - Vínculo empregatício.

Prática disseminada no mercado de trabalho, principalmente em algumas atividades.

Existem muitas empresas ainda que não efetivam a contratação do empregado, alegando que: “se não der certo terei que ficar com a pessoa, não vou assinar a carteira de trabalho ainda, ele está na experiência da empresa.”





9 - Ausência de pagamento de salário.

As empresas possuem até o 5º dia útil para pagamento de salário.

Falta de organização, planejamento e consciência com quem prestou o serviço de forma integral, gera atraso nos pagamentos esse está enquadrada no artigo 477 CLT.





10 - Ausência de pagamento de adicional de insalubridade.

A empresa de Medicina ocupacional deverá avaliar se atividade é considerada insalubre através de laudos médicos.

De acordo com o laudo expedido a empresa deverá pagar o adicional de insalubridade de acordo com o grau de risco da empresa.



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOCcin
D O C C O N T A B I L I D A D E



11 - Ausência de pagamento de adicional de periculosidade.

Da mesma forma que na insalubridade algumas empresas não pagam o adicional de periculosidade estabelecido no laudo da empresa de Medicina do Trabalho.

Artigo 193 da CLT com atenção especial a NR 05.





12 - Ausência de respeito à estabilidade.

Os colaboradores tem direito a algumas estabilidades como a de gravidez, licença médica, CIPA, etc;

A legislação prevê as estabilidades entretanto os acordos coletivos podem ser mais benéficos para o colaborador.





13 - Danos Morais.

Isto é extremamente polêmico. Para que não exista este item no pleito trabalhista, é essencial que as empresas tratem seus empregados com zelo e respeito;

Tanto o empregado como a empresa por muitas das vezes confundem a relação de emprego, perdendo assim o respeito. O empregado por sua vez pode ser enquadrado no artigo 482 CLT, já para a empresa a situação se torna ainda mais polêmica nos dias atuais, visto que muitos empregados usam a forma de ser tratado com apelidos pelo empregador e ingressam com ações trabalhistas.



14 - Ausência de anotação na Carteira de Trabalho no primeiro dia de início do trabalho.

15 - Ausência de anotação na Carteira de Trabalho das informações pertinentes ao contrato de experiência.



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOC CIN
DOC CONTABILIDADE



16 - Salário incorreto anotado na Carteira de Trabalho.

A Carteira de trabalho é a prova crucial que o empregado tem em mãos para seus devidos direitos trabalhistas os itens acima não estando corretos não temos argumentos legais para defesa em processo trabalhista.



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOC CIN
DOC CONTABILIDADE



17 - Ausência de exame médico admissional.

Ainda hoje algumas empresas não mantêm convênio com nenhuma medicina ocupacional alegando ser caro, não tendo como arcar com essa despesa em muitas das vezes deixa de realizar os exames admissionais, periódicos, demissionais e de retorno ao trabalho.



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOC CIN
D O C C O N T A B I L I D A D E



18 - Ausência de autorização de descontos “extra legais”.

Este é um item muito desconhecido pelas empresas, uma vez que estas geralmente não possuem este documento em arquivo, no entanto, a ausência deste documento torna ilícitos todos os descontos efetuados, estando a empresa sujeita ao ressarcimento de todos estes valores.

A empresa que não é uma instituição financeira não pode realizar empréstimos entre empresa e empregado.





19 - Ausência de cumprimento das cláusulas das convenções e acordos coletivos.

Por falta de conhecimento ou por falta de amparo trabalhista e competência do profissional do RH (Recursos Humanos) e do DP (Departamento Pessoal) as empresas são levadas ao erro e pagam a conta no final, manter um escritório contábil com profissionais capacitados, reduz esse tipo de descumprimento das convenções coletivas.





20 - Ausência de gozo de férias.

Muitas empresas ainda não permitem que seus funcionários gozem férias, portanto estes empregados só gozam as férias no “papel”, muitas vezes não recebendo o 1/3 de suas férias.

Além de ser ilegal de acordo com artigo 134 da CLT esta prática traz insatisfação pessoal ao empregado que tem seu rendimento totalmente comprometido.





21 - Ausência de recolhimento do FGTS ou recolhimento parcial.

Desde que foi instituído em 13 de Setembro de 1966 pelo então presidente da República Marechal Castelo Branco, esse é um direito do empregado que é totalmente beneficiado pela empresa. O não recolhimento deste dever traz, inúmeras situações contra o empregador.





22 - Reclamações trabalhistas movidas pelos empregados das empresas terceirizadas.

A empresa contratante é corresponsável pelos terceirizados e responde da mesma forma judicialmente.

Para que as empresas não tenham problemas na terceirização de alguns serviços, devem primeiramente verificar a súmula 331 do TST que estabelece a ilegitimidade da contratação de atividades relacionadas à atividade-fim, porém não estabelece o que é atividade-fim, ficando as empresas a mercê do entendimento dos tribunais. Em caso de dúvidas é importante consultar uma empresa especializada na área trabalhista e previdenciária.



Para minimizar as reclamações trabalhistas por parte dos terceirizados, as contratantes devem solicitar cópia dos seguintes documentos:

- Fichas de registro;
- Controle de entrega de EPIS;
- Exames médicos;
- Folha de pagamento;
- Cartões de ponto, a fim de verificar o pagamento das horas extras;
- GFIP;
- GPS;
- Certidões negativas.



A gestão dos procedimentos e a formalização das contratações de forma correta são essenciais para minimizar os processos trabalhistas.

Atualmente muitas empresas contratam consultoria/auditoria trabalhista e previdenciária, a fim de suprimir os riscos ou mesmo gerenciá-los da melhor forma possível, o que é essencial muitas vezes até mesmo para a perpetuação do negócio.





Obrigado!

Dr. Osvaldo Costa

www.osvaldocostaadvogados.com.br

joc.advogados@terra.com.br

F.2063 9010

Carla Alvares Chiomento

www.doccontabilidade.com.br

carla@doccontabilidade.com.br

F.2198 3794



UNIVERSIDADE CORPORATIVA UNIDOCcin
DOC CONTABILIDADE