

Saiba como administrar sem risco de processo trabalhista

Pagamento de horas extras, lesões e acidentes estão entre as principais questões

Leila De Luccia:
cuidados na
contratação



Há muitas formas de o empregador evitar a ocorrência de reclamações trabalhistas. Algumas exigem um certo investimento, como a capacitação do departamento de recursos humanos. Outras, porém, dependem apenas de uma mudança de postura dentro da empresa, de dirigentes e funcionários. Decisões recentes do Tribunal Superior do Trabalho corroboram essa tese. Uma quantidade enorme de condenações poderia ser evitada se os empregadores se preocupassem – e orientassem seus colaboradores de como se posicionar – diante de questões como discriminação e segurança do trabalho. O **Conselheiro Legal** conversou com a advogada Leila De Luccia, do escritório Braga Nascimento e Zílio Antunes, que dá orientações muito úteis nessa área.

horário de intervalo para almoço. Aí é que surgem os problemas, porque esse intervalo tem de ser de uma hora para quem trabalha mais de seis horas e, sem controle, fica fácil de ser reclamado depois. Isso gera a possibilidade de um trabalhador de má-fé sair por duas horas para fazer compras, tomar um lanche na própria mesa em quinze minutos e depois pedir na Justiça indenização. “As empresas normalmente perdem essas ações, porque é responsabilidade delas provar a concessão do intervalo”, diz Leila. A orientação da advogada é a de que as empresas fiscalizem também esse período de almoço e descanso, garantindo que ele seja de, no mínimo, uma hora - se tiver apenas alguns minutos a menos, se considera que não existiu o intervalo e a companhia tem de pagar ao empregado uma hora extra. Alguns juízes entendem que esse intervalo não pode ser mais curto nem mesmo quando previsto em convenção coletiva.

Refeição e repouso no local de trabalho – O

mais recomendável é que o trabalhador bata cartão e saia da empresa para usufruir de seu tempo livre. Mas, se ele fizer a refeição no próprio local de trabalho, seja por opção dele ou pelo fato de a companhia ter refeitório, é fundamental que a empresa respeite esse horário e não o requisite para atividades, como se ele não estivesse lá.

Empresa deve zelar pelo horário de refeição dos trabalhadores

De qualquer forma, é preciso garantir que ele tenha total liberdade para sair e escolher o que fazer com esse período, como ir ao banco, ao supermercado. O tempo usado na troca de uniforme e banho tem de ser computado como horas trabalhadas, se os procedimentos forem exigidos pelo empregador. Esse foi o entendimento da Justiça em um caso recente. Uma indústria de produtos alimentícios exigia que seus funcionários tomassem quatro banhos durante o expediente.

Descontos de benefícios – “Não desconte benefício do salário do empregado sem autorização dele por escrito”, adverte a advogada. Essa é a regra do art. 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, e a afronta a ela gera um grande número de ações judiciais. Uma hipótese freqüente é a da empresa que dá o plano básico de assistência médica, que não inclui medicamentos e exames, e desconta estes itens da remuneração sem ter o cuidado de obter seu expresso consentimento. Na Justiça, o empregador perde e tem de pagar tudo, até remédio.

Contratação - Um

campo que pode dar margem a muitas reclamações trabalhistas é a contratação de terceirizados. A corresponsabilidade da empresa com a companhia terceirizada em relação aos direitos do trabalhador é um dos maiores temores de quem contrata.

Por isso, é necessário tomar certos cuidados, como não permitir que funcionários da empresa exerçam papel de chefia em relação aos terceirizados, que só podem ser supervisionados por um gestor da terceirizada. Além disso, é preciso direcioná-los para funções que não sejam atividade-fim da empresa. Um hospital que contrate uma firma de manutenção de ar-condicionado, por exemplo, não terá problema. Outra precaução necessária é não exigir personalidade – quem contrata um terceirizado deve se preocupar apenas que o trabalho seja feito, sem se importar se ele for realizado cada dia por uma pessoa diferente. O desrespeito a essas condições pode levar à obrigação de registrar esses trabalhadores, com todos os direitos que isso implica. Isso também pode ocorrer com quem contrata estagiário. Aquele que não recebe orientação é considerado empregado.

Intervalo intra-jornada – Nos lugares em que há fiscalização do horário, normalmente só se bate cartão na entrada e na saída, mas não no

ANUNCIE

■ Anuncie no Conselho Legal

Quer visibilidade frente a milhares de indústrias? Anuncie aqui. Contato com Gabriela, pelo telefone (11) 3077-2766 ou pelo e-mail gabriela.sanchez@tpt.com.br.

Conselheiro Legal