

Atenção a regras básicas evita ações trabalhistas contra empresas

Das empresas brasileiras, 94% enfrentam reclamações trabalhistas. Cerca de 50% já sofreram problemas com fraudes ou erros de administração na área trabalhista. E, de todas as empresas que reconheceram ter enfrentado fraudes ou erros em relações de trabalho, 44% foram autuadas e multadas pelos agentes de fiscalização do governo federal.

Os motivos dessas reclamações trabalhistas e autuações administrativas são diversos. É essencial que os empresários estejam atentos às previsões contidas na legislação para não serem posteriormente surpreendidos com condenações e com multas impostas pelo Ministério do Trabalho.

A jornada de trabalho é um dos pontos que normalmente acarretam problemas aos empresários, em razão das diversas exigências impostas pela legislação. É importante salientar que a jornada não deve exceder a oito horas diárias e 44 horas semanais, admitindo-se um limite de tolerância de apenas cinco minutos. É essencial que a empresa mantenha os cartões de ponto dos empregados em perfeita ordem, uma vez que eles são o meio de prova adequado.

Os horários de entrada e de saída deverão ser anotados no cartão de ponto a cada dia, e não é correto que o horário seja idêntico todos os dias. Quanto ao horário de almoço, esse poderá ser idêntico e carimbado pelo próprio empregador.

Os empregados que desempenham atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, bem como os gerentes, diretores ou chefes de departamento ou filial estão excluídos da proteção da jornada. Em outras palavras, eles não têm direito a horas extras, adicional noturno e hora noturna reduzida.

No que se refere às horas extras, a legislação admite que o empregado trabalhe além do horário regular por no máximo duas horas, e desde que haja prévio acordo entre as partes e que o empregador remunere as horas extras trabalhadas com o devido adicional. Caso o empregado exceda o limite de duas horas extras diárias, ainda que o empregado receba pelas horas excedentes trabalhadas, a empresa estará exposta a multa administrativa.

O adicional de hora extra é, no mínimo, de 50%. É importante observar que as horas extras prestadas com habitualidade integram o salário do empregado, ou seja, devem refletir em todas as demais verbas pagas, como por exemplo décimo terceiro, férias e aviso prévio.

Uma das alternativas possíveis é um acordo prevendo a compensação de horas. O empregado pode, por exemplo, trabalhar 48 minutos a mais de segunda à sexta-feira para não trabalhar no sábado. É importante destacar que, caso não haja um acordo escrito, as horas trabalhadas além da oitava diária deverão ser pagas como extras.

Os empregados têm direito, ainda, a um intervalo para refeição e descanso. Os empregados que trabalham entre quatro e seis horas, devem usufruir intervalo de 15 minutos, e os que trabalham mais de seis horas, intervalo de, no mínimo, uma hora. O empregador não pode se esquecer de que esse intervalo

não poderá ser fracionado.

Os empresários devem dedicar muita atenção às questões trabalhistas, uma vez que as exigências legais são muitas e a lei protege o empregado. Além disso, o número de autuações administrativas e reclamações trabalhistas têm aumentado muito. As reclamações trabalhistas, por exemplo, saltaram de 800 mil ações por ano entre 1983 e 1986, para 6,5 mil por dia neste ano, conforme atesta estudo especializado.

Date Created

01/10/2009