

Direitos básicos dos Profissionais de Educação Física

PERGUNTAS E RESPOSTAS

CTPS

Para que serve a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)?

A CTPS serve como meio de prova: a) da relação de emprego; b) de cláusulas importantes ou não usuais contidas no contrato de trabalho, que não se presumem; c) de participação em fundo especial (como o PIS); e d) dados de interesse da Previdência Social. A CTPS serve como prova das relações empregatícias, seu tempo de duração, refletindo a vida profissional do trabalhador.

O trabalhador pode começar a trabalhar sem dispor de CTPS?

Não. O empregado não poderá ser admitido se não dispuser de CTPS.

Quanto tempo terá o empregador, para devolver ao empregado, a CTPS recebida para anotações?

O empregador terá 48 horas de prazo para proceder às anotações, após sua apresentação, contra recibo.

Em que momentos são feitas as anotações na CTPS?

As anotações devem ser feitas: a) na data-base da categoria; b) no momento da rescisão contratual; c) quando houver necessidade de comprovação perante a Previdência Social; e d) a qualquer tempo, sempre que solicitado pelo empregado.

Quais tipos de anotações são vedadas ao empregador?

O empregador não poderá fazer anotações na CTPS, desabonadoras à conduta do empregado, o que traria ao empregado evidente prejuízo.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Como a CLT disciplina o contrato de experiência?

O contrato de experiência é considerado pela CLT, no art. 443, como uma das modalidades do contrato de trabalho a prazo.

Qual a duração máxima do contrato de experiência?

Não poderá exceder de 90 dias.

O contrato de experiência poderá ser prorrogado?

O contrato de trabalho por prazo determinado que for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo, salvo para o da Lei 9.601/98.

SALÁRIO

Com se distingue salário de remuneração?

Embora os dois termos sejam utilizados indistintamente, a diferença feita pela doutrina é a seguinte: salário é a importância paga diretamente pelo empregador, enquanto remuneração é o conjunto dos valores que o empregado recebe, direta ou indiretamente (caso de gorjeta, comissões, percentagens, por exemplo), pelo trabalho realizado.

De que forma pode ser estabelecido o salário?

O salário pode ser estabelecido por unidade de tempo - mensal, semanal, diário, por hora, por unidade de produção(ou de obra), por peça produzida, por comissão sobre venda ou por tarefa.

A gorjeta é considerada parte integrante do salário, para os demais efeitos legais?

Sim, embora não esteja em cláusula do contrato de trabalho, pois consiste em valor imprevisível e variável, será considerada como parte integrante do salário para praticamente todos os efeitos legais, inclusive para a Previdência Social.

O que se entende por salário "in natura"?

Salário in natura é aquele pago em utilidades, tais como transporte, alimentos, ou habitação, e não em dinheiro.

Qual o prazo para que seja efetuado o pagamento do salário mensal?

Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido (CLT art. 459, §1º).

JORNADA DE TRABALHO

O que se considera jornada normal de trabalho?

A jornada de trabalho normal será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, executadas as horas extraordinárias. Nos termos da CF, art. 7º, XIII, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 horas semanais.

O que se considera horas extras?

Horas extras são aquelas trabalhadas além da jornada normal de cada empregado, comum ou reduzida.

O empregado pode recusar-se a trabalhar horas extras?

Sim. A recusa será legítima, salvo em caso de força maior ou dentro de limites estritos, quando a necessidade for imperativa. Para que o empregador possa, quando legitimamente exigir trabalho em horas suplementares, deverá haver acordo escrito entre as partes ou norma coletiva.

De que forma deverá ser remunerada a hora extra?

Por determinação constitucional (CF, art. 7º, XVI), deverá a hora extra ser remunerada, no mínimo, em 50% acima do valor da hora normal, percentual esse que poderá ser maior, por força de lei, de acordo individual ou sentença normativa.

Poderá ser dispensado do acréscimo de salário?

Será dispensado do acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Como pode ser prorrogada a jornada normal de trabalho?

A jornada normal de trabalho somente poderá ser prorrogada em até duas horas, exceto nos casos de força maior ou necessidade imperiosa.

TRABALHO NOTURNO

Qual o período considerado noturno, perante a legislação trabalhista?

Para o trabalho urbano, considera-se noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia, e as 5 horas do dia seguinte; para o trabalho agrícola, entre 21 e 5 horas; para o trabalho pecuário, entre 20 e 4 horas.

Qual o valor do acréscimo à remuneração do trabalhador urbano, que realiza tarefa no período noturno?

O acréscimo (chamado adicional noturno) é de 20%, exceto se executado em revezamento semanal ou quinzenal, percentagem que incide sobre quaisquer valores, tais como férias, 13º salário, FGTS, etc.

TRABALHO NOTURNO E INSALUBRE

Pode a mulher trabalhar em horário noturno e em condições de insalubridade?

Sim. Tendo a CF abolido a diferenciação entre homens e mulheres, é permitido,

com determinadas restrições, o trabalho noturno e em condições de insalubridade.

Pode o menor trabalhar em horário noturno e em condições de insalubridade?

Não. A CF não autoriza o trabalho noturno nem o insalubre para menores, de ambos os sexos.

REPOUSO SEMANAL

Como deve ser gozado o descanso semanal?

Em princípio, o período deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente CF, art. 7º, XIII), no todo ou em parte, com o domingo. Nos serviços que exigem trabalho aos domingos (exceção feita aos elencos de teatro e congêneres), o descanso semanal deverá ser efetuado em sistema de revezamento, constante de escala mensalmente organizada e sujeita à fiscalização, necessitando de autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Se o empregado faltar, injustificadamente, em um dos seis dias que antecedem o descanso semanal, perderá o direito a ele?

Não. O empregado continuará a ter direito ao descanso, que é matéria de ordem social, perdendo, contudo, o direito à remuneração pelo dia de descanso semanal.

Em que consiste o repouso semanal remunerado?

Repouso semanal é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social e recreativa, visando a recuperação física e mental do trabalhador. E folga paga pelo empregador.

FÉRIAS ANUAIS

O empregado tem direito a férias anuais e qual a remuneração?

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (CLT art. 129).

A CF/88 estipula em seu art.7º, XVII, remuneração de férias em valor superior, em pelo menos um terço, ao valor do salário normal.

Qual o período de férias anuais?

O período de férias anuais deve ser de 30 dias corridos, se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente mais de 5 vezes ao serviço.

De quantos dias deverão ser as férias, no caso de o trabalhador faltar injustamente, mais de 5 vezes ao ano?

Se o trabalhador faltar de 6 a 14 vezes, será de 24 dias corridos; se faltar de 15 a 23 dias, de 18 dias corridos; se faltar de 24 a 32 dias, de 12 dias corridos; acima de 32 faltas: não terá o trabalhador, direito a férias.

Quais as ausências do empregado ao trabalho, permitida pela legislação, que não são computadas com faltas ao serviço?

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (ADCT art 10, § 1º)

IV - por um dia a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 02 dias consecutivos ou não para o fim de se alistar como eleitor;

VI - no período de tempo, em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (CLT art. 473)

Quem tem direito à fixação do período de férias?

As férias são concedidas pelo empregador, e por ele fixadas durante o período subsequente de 12 meses após a aquisição do direito pelo empregado. A concessão de férias independe de pedido ou consentimento do trabalhador, pois é ato exclusivo do empregador.

As férias devem ser concedidas obrigatoriamente, em um só período?

Para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos é obrigatório o gozo de férias em um só período. Para os demais trabalhadores, em geral, as férias serão concedidas para serem gozadas em um só período. Excepcionalmente, o empregador poderá conceder férias em dois períodos, um deles nunca inferior a 10 dias corridos.

Qual a consequência, para o empregador, da concessão de férias após o período de 12 meses subsequentes à aquisição do direito a gozá-las?

O empregador deverá pagar em dobro a respectiva remuneração, caso não conceda férias ao empregado, no período devido.

Quando deverá ser efetuado o pagamento da remuneração das férias?

O pagamento da remuneração deverá ser efetuado até 2 dias antes do início do período fixado pelo empregador, para as férias do empregado.

O que é abono de férias?

È a conversão parcial em dinheiro, correspondente a, no máximo, 1/3 da remuneração que seria devida ao empregado, dos dias correspondentes às férias, que pode ser requerido, facultativamente, ao empregador, até 15 dias antes do término do período aquisitivo.

A conversão da remuneração de férias em dinheiro depende de concordância do empregador?

Não. È direito do empregado. Se desejar receber o abono de férias, o empregador não poderá recusar-se a pagá-lo.

FÉRIAS COLETIVAS

De que forma podem ser concedidas férias coletivas, numa empresa?

Podem ser concedidas a todos os trabalhadores, a determinados estabelecimentos, ou somente a certos setores da empresa, para serem gozadas em dois períodos anuais, nenhum deles inferior a 10 dias.

Qual deverá ser o procedimento da empresa que desejar conceder férias coletivas a seus empregados?

A empresa deverá comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência de 15 dias, enviando cópia da comunicação aos sindicatos representativo da respectiva categoria profissional, e afixando cópia de aviso nos locais de trabalho.

Como fica a situação dos empregados admitidos há menos de 12 meses, no caso de férias coletivas?

Suas férias serão computadas proporcionalmente; ao término das férias, iniciar-se-á a contagem de novo período aquisitivo.

È possível o pagamento do abono de férias aos trabalhadores, no caso de férias coletivas?

No caso de férias coletivas, o abono de férias deverá ser objeto de acordo entre o empregador e o sindicato da categoria.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Em que consiste o décimo terceiro salário?

O décimo terceiro salário, direito garantido pela CF/88 (art.7º,VIII), consiste no

pagamento ao empregado, de 1/12 da remuneração devida no mês de dezembro, por mês de serviço prestado ou fração de 15 dias.

Quando deve ser pago o décimo terceiro salário?

Metade do décimo terceiro deve ser paga até novembro, ou por ocasião das férias do empregado, se o empregado o tiver solicitado no mês de janeiro; a segunda metade deve ser paga até 20 de dezembro.

ATIVIDADE INSALUBRE E PERIGOSA

O que são atividades insalubres?

Atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites legais permitidos. Juridicamente, a insalubridade somente é reconhecida quando a atividade ou operação passa a ser incluída em relação baixada pelo Ministério do Trabalho.

Qual a consequência do exercício de trabalho em condições de insalubridade, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo MT, sobre o salário do empregado?

O empregado receberá, além do salário normal, um adicional correspondente à insalubridade, calculado em 40%, 20% ou 10% sobre o salário mínimo da região, conforme o grau de insalubridade.

O que são atividades perigosas?

A lei considera atividades ou operações perigosas todas aquelas que, pela natureza ou métodos de trabalho, coloquem o trabalhador em contato permanente com explosivos, eletricidade, materiais ionizantes, substâncias radioativas, ou materiais inflamáveis, em condições de risco acentuado.

Qual a percentagem correspondente ao adicional de periculosidade?

Para inflamáveis e explosivos: 30% sobre o salário básico, excluídas gratificações, prêmios e participação nos lucros. Para eletricidade, de 30% sobre o salário recebido, no caso de permanência habitual em área de risco, desde que a exposição não seja eventual.

É possível ao empregado receber simultaneamente adicionais de insalubridade e periculosidade?

Não. A lei permite somente o pagamento de um dos dois, à escolha do empregado.

Como é feita a caracterização da insalubridade e da periculosidade?

A caracterização é feita por meio de perícia, a cargo do médico ou de engenheiro do trabalho, segundo as normas do MTE.

LICENÇA MATERNIDADE

O que é a licença Maternidade?

Licença maternidade (ou licença-gestante) é benefício de caráter previdenciário, introduzido pela CF de 1998 (art.7º, XVIII), que consiste em conceder, à mulher que deu à luz. Licença remunerada de 120 dias.

A licença maternidade é encargo direto do empregador?

Os salários (denominados salário-maternidade) da empregada afastada são pagos pelo empregador e descontados por ele dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. O empregador deve permitir a ausência da empregada durante o período.

A empregada doméstica que está em período de licença-maternidade recebe FGTS?

Sim. O Decreto nº 99.684/90 dispõe que são devidas as contribuições ao FGTS durante o período de afastamento por licença-maternidade.

Em que consiste a estabilidade da gestante?

A CF de 1988 introduziu importante inovação, que consiste em assegurar à gestante, sem prejuízo de emprego e salário, 120 dias de licença, além de vedar sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, a partir do momento da confirmação da gravidez e até cinco meses após o parto.

Que direito assiste à mulher grávida, em caso de aborto não criminoso?

Comprovando, por meio de atestado médico oficial, que sofreu aborto, ser-lhe-á garantido repouso remunerado de 2 semanas, além do retorno à função que ocupava antes de seu afastamento.

Ao retornar ao trabalho, após a licença-maternidade, que direito assiste à mulher?

Até o filho completar 6 meses de idade, assiste à mulher, durante a jornada de trabalho, o direito a descanso especiais, de meia hora cada, destinados à amamentação do filho.

Fonte: MTE