

A large, semi-transparent, light blue logo consisting of the letters 'MVA' in a bold, serif font. The logo is positioned on the left side of the slide, partially overlapping the background image of Earth from space. The background features a view of the Earth's horizon with a bright sun or light source creating a lens flare effect.

TRABALHAR NO BRASIL O QUE DEVE SABER



MACEDO VITORINO & ASSOCIADOS
Sociedade de Advogados, RL

Aspetos gerais sobre a lei laboral brasileira

As normas que disciplinam as relações de trabalho no Brasil encontram-se na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em leis avulsas.

A Constituição em vigor atualmente surge após o fim do regime militar em 1988. Os artigos 6.º a 11.º elevaram os direitos dos trabalhadores a direitos constitucionais.

Os direitos trabalhistas constitucionalmente consagrados referem-se à jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais, ao adicional de horas extras, adicional de um terço do salário de férias, cento e vinte dias para a licença de maternidade e diminuição da duração de trabalhos com revezamento entre turnos de seis para oito horas.

A CLT foi criada através do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943, e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação de direito de trabalho então existente no Brasil.

A CLT é o principal instrumento de regulamentação da relação laboral no Brasil. Aplica-se às relações de trabalho nelas previstas, mas não a todos os trabalhadores. Estão excluídos do seu âmbito de aplicação os trabalhadores autônomos, eventual e o empreiteiro.

A CLT tem sofrido críticas que se prendem com o seu desfasamento face à sociedade moderna, acentuado pela técnica de regulamentação considerada excessivamente pormenorizada e pelos seus aspetos burocráticos. Desde a sua publicação já foi alvo de numerosas alterações numa tentativa de adaptar o seu regime aos desafios que afetam as relações laborais, atualmente.

Pese embora, a CLT conseguiu importantes conquistas, destacando-se a carteira assinada, garantia de tempo de serviço e o próprio direito processual do trabalho. Os seus novecentos e vinte e dois artigos foram pensados para a proteção e benefício não só do trabalhador mas também do empregador.

Os princípios fundamentais do Direito do Trabalho brasileiro são:

- O princípio da irrenunciabilidade de direitos;
- O princípio da continuidade da relação de emprego;
- O princípio da primazia da realidade; e
- O princípio da prevalência da norma mais benéfica para o trabalhador.

Forma do contrato de trabalho

O contrato de trabalho não está sujeito a forma.

O contrato pode ser celebrado expressa ou tacitamente, escrita ou verbalmente, com ou sem prazo.

Para a proteção do trabalhador, na falta de acordo ou prova sobre uma condição essencial ao contrato verbal, esta presume-se existente e estipulada pelas partes de acordo com os preceitos legais aplicáveis.

Tratando-se de contrato escrito as partes devem estar devidamente identificadas.

Ao empregador que seja uma pessoa coletiva exige-se a inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas, a uma pessoa física individual requer-se a inscrição no Cadastro Específico Individual do Instituto Nacional de Segurança Social. O empregador deve indicar a morada completa e a sua atividade económica principal.

O trabalhador deve ser portador da Carteira de Trabalho Profissional e da Seguridade (CTPS) e deve estar inscrito no Cadastro de Pessoas Físicas. Exige-se a indicação da morada completa e data de nascimento.

As cláusulas essenciais do contrato de trabalho, entendidas como aquelas fundamentais à tutela do empregado e aos requisitos da lei, incluem:

- Modalidade do contrato: determinado ou indeterminado;
- Tratando-se de contrato determinado: data de início e fim;
- Valor da contraprestação pelos serviços prestados como empregado;
- Dia e horário de trabalho;
- Período de descanso na jornada e entre jornadas;
- Cargo a ser ocupado pelo empregado; e
- Data de admissão.

Período experimental

O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, cessando o contrato antes que a duração de um ano seja atingida, nenhuma indenização será devida.

Existe uma modalidade de contrato, o contrato de experiência, cuja finalidade é verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado. Da mesma forma, o trabalhador, na vigência do referido contrato, verificará se se molda à estrutura hierárquica dos empregadores, bem como às condições de trabalho a que está sujeito.

O contrato de experiência tem prazo certo, não podendo ter duração superior a noventa dias. É possível a sua prorrogação uma única vez e desde que a soma dos períodos não seja superior ao prazo máximo de 90 dias, sob pena do contrato ser considerado contrato sem prazo.

Havendo afastamento por auxílio-doença por mais de quinze dias durante o contrato de experiência, os quinze primeiros dias serão pagos pela empresa e a partir do décimo sexto dia, o contrato é suspenso e os dias serão pagos pelo Instituto Nacional de Segurança Social. A partir da alta médica, o trabalhador retoma o cumprimento do contrato até o decurso do prazo.

É possível as partes estipularem uma cláusula que dite que o afastamento do trabalhador por motivo de serviço militar ou outro encargo público suspende o contrato, logo, este período de ausência do trabalhador não será computado para a contagem do prazo.

O empregado que sofrer acidente de trabalho terá assegurada a manutenção de seu contrato de trabalho experimental pelo prazo mínimo de doze meses a contar da cessão do auxílio-doença acidentário, independentemente da concessão de auxílio-acidente.

Qualquer das partes pode rescindir, antes do prazo, o contrato de experiência. Só haverá aviso prévio se o contrato contiver uma cláusula recíproca de rescisão antecipada.

Não havendo cláusula recíproca de direito de rescisão, o empregador, ao dispensar o empregado antes do decurso do prazo, fica obrigado ao pagamento de uma indenização igual à metade da remuneração a que o empregado teria direito até o final do contrato.

É obrigatória a anotação do contrato de experiência na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Jornada de trabalho e períodos de descanso

A duração normal de trabalho tem como limite máximo as oito horas diárias e as quarenta e quatro horas semanais. Mediante acordo escrito, entre empregador e trabalhador, ou contrato coletivo de trabalho a jornada de trabalho diária poderá ser acrescida até duas horas suplementares.

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária na jornada normal diária os cinco minutos antes e os cinco minutos depois da jornada de trabalho, devendo ser observado o limite máximo de dez minutos diários.

Todo o trabalho executado além dos limites legais é havido como extraordinário e deverá ser previamente acordado por escrito, salvo situações de necessidade ou força maior. Nestes dois últimos casos, a autoridade competente deverá ser notificada, por escrito, do trabalho suplementar, no prazo de 10 dias.

A remuneração mínima por hora extraordinária é de pelo menos 50% acima da hora normal de trabalho, podendo haver previsão de percentuais superiores em Convenções ou Acordos Coletivos ou acordo escrito entre empregado e empregador.

Entre duas jornadas de trabalho diárias deverá haver um período de descanso com a duração mínima de onze horas consecutivas.

Desde 1999 o sistema de "banco de horas" permite substituir o acréscimo salarial se, por acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas prestadas num dia for compensado pela correspondente diminuição noutra. Tal compensação deverá porém conduzir a que não se ultrapasse o horário normal da semana nem o limite máximo de dez horas diárias.

Em 1999 foi introduzido o contrato de trabalho a tempo parcial, o qual permite a contratação para uma jornada semanal máxima de 25 horas, com remuneração proporcional. No mesmo sentido, este empregado verá reduzido o seu número de dias de férias e estará impedido de praticar horas suplementares.

Será assegurado a qualquer empregado um descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual deverá coincidir, salvo motivo imperioso, com o domingo, no todo ou em parte.

O trabalho aos domingos e, nas mesmas circunstâncias, em feriados encontra-se sujeito a autorização prévia das autoridades laborais. A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por natureza ou por conveniência pública, devam ser exercidas aos domingos.

Trabalho noturno e jornada extraordinária

Trabalho noturno será todo aquele executado entre as 22h da noite e às 5h da manhã seguinte. Nas atividades rurais, trata-se do trabalho prestado entre as 21h de um dia às 5h do dia seguinte, nas atividades pecuárias o período considerado estende-se das 20h às 4h do dia posterior.

A hora de trabalho noturno confere ao trabalhador o direito de receber um adicional mínimo de 20% sobre o valor da hora diurna, acumulável com horas extraordinárias. O empregado que trabalhe em sistema de revezamento semanal ou quinzenal (quando num período há trabalho de dia e noutro durante a noite) não tem direito a receber este acréscimo de remuneração.

A hora noturna é computada como de cinquenta e dois minutos e trinta segundos (52'30") conduzindo, por exemplo, a que o trabalhador que cumpra uma jornada de sete horas receba remuneração correspondente a oito horas.

Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

Os trabalhadores menores nunca podem prestar trabalho noturno.

Através de contrato coletivo de trabalho ou mediante acordo escrito, é possível aumentar a duração normal de trabalho até duas horas.

A remuneração do período de tempo adicional tem que ser, pelo menos, vinte por cento superior à auferida em período normal, devendo constar do contrato coletivo ou acordo escrito. O acréscimo de retribuição pode ser dispensado se, ao aumento de horas de trabalho num dia, corresponder a diminuição noutro. O limite máximo de dez horas tem que ser respeitado.

Não é permitido o aumento da duração de trabalho a trabalhadores a tempo parcial.

Ocorrendo necessidade imperiosa, a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

A remuneração devida pelo excesso de horário justificado por caso de força maior não deverá ser inferior à remuneração normal. A jornada extraordinária prestada em virtude de necessidade de realização de serviços inadiáveis ou com risco de prejuízo será remunerada com um acréscimo de, pelo menos, 25% relativamente à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder doze horas.

Férias

O trabalhador tem, anualmente, direito ao gozo de férias.

Após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho (período aquisitivo), o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

- Trinta dias corridos, quando não tiver faltado injustificadamente ao serviço mais de cinco vezes;
- Vinte e quatro dias corridos, quando tiver faltado injustificadamente ao serviço de seis a catorze vezes;
- Dezoito dias corridos, quando tiver faltado injustificadamente ao serviço de quinze a vinte e três vezes; e
- Doze dias corridos, quando tiver faltado injustificadamente de vinte e quatro a trinta e duas vezes.

O período de férias não é computado como tempo de serviço.

As férias serão remuneradas de acordo com o salário devido ao trabalhador na altura da sua concessão.

As férias devem ser concedidas pelo empregador no ano seguinte ao período aquisitivo sob pena de ser devida a sua remuneração em dobro.

O trabalhador pode converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Este abono deverá ser requerido ao empregador até quinze dias antes do fim do período aquisitivo.

O abono de férias referido, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não exceda vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado.

Tanto a remuneração como o abono de férias deverão ser pagos até dois dias antes do início do período de férias.

Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Remuneração e salário mínimo

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

A remuneração do trabalhador é constituída pelas importâncias pagas pelo empregador como contraprestação do trabalho efetuado, o salário, e pelas gorjetas recebidas.

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações em espécie que o empregador, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao trabalhador.

A habitação e a alimentação fornecidas como salário deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respetivamente, 25% e 20% do salário-contratual.

As comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador integram o salário. As ajudas de custos e as diárias que não superiores a cinquenta por cento do salário do trabalhador não se incluem no salário.

O empregador não pode fazer qualquer desconto no salário dos trabalhadores a menos que este seja resultante de adiantamentos, esteja previsto na lei ou contrato coletivo.

Em dezembro o empregador deverá pagar ao empregado uma remuneração extra, correspondente ao salário do mês, acrescido da média anual de outras verbas habitualmente pagas ao trabalhador durante o ano. Metade do valor do 13.º mês poderá ser antecipado ao empregado se requerido aquando do período de férias.

O salário mínimo nacional em vigência a partir de janeiro de 2015 é de R\$ 788,00 por mês, embora possa ser estabelecido um piso salarial superior por convenção coletiva de trabalho, para cada categoria profissional, ou pelo Estado.

O salário mínimo pode ser pago em dinheiro e em espécie, contando que a parte em dinheiro perfaça um mínimo de trinta por cento do salário mínimo atribuído.

De todo o modo, não é comum as empresas restringirem-se ao pagamento de um salário mínimo, sendo que, complementarmente, poderão contribuir para as deslocações diárias em transporte público e para a alimentação diária. Da mesma forma, as empresas podem acordar alguns benefícios como plano de saúde e seguro de vida.

Em geral, os benefícios concedidos ao trabalhador passam a integrar as condições do contrato de trabalho e não poderão ser reduzidos ou suprimidos, uma vez que qualquer alteração contratual prejudicial ao empregado, mesmo se consentida por este, é proibida e poderá ser considerada nula.

Cessaçãõ do contrato de trabalho

O trabalhador tem direito a uma indemnizaçãõ por rescisãõ do contrato, quando nãõ lhe tenha dado motivo, no valor de um mês de remuneraçãõ por ano de serviçõ efetivo, ou por ano e fraçãõ igual ou superior a seis meses. O primeiro ano de duraçãõ do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiênciã, e, antes que se complete, nenhuma indemnizaçãõ será devida.

O trabalhador com menos de um ano de antiguidade que tenha rescindido o contrato com justa causa (despedimento indireto) tem direito a: saldo de salário, 13.º salário, fêriãõs proporcionais acrescidas de um terço sobre a remuneraçãõ devida para as fêriãõs, saque dos valores depositados inclusive da multa de 40% (devida pelo empregador) do Fundo de Garantia do Tempo de Serviçõ, salário família (abono de família em Portugal), quando for o caso, proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisãõ.

O empregado com um ano ou mais de serviçõ na empresa tem direito a: saldo de salário, 13.º salário, fêriãõs vencidas e proporcionais acrescidas de um terço sobre a remuneraçãõ devida para as fêriãõs, saque dos valores depositados inclusive da multa de 40% (devida pelo empregador) do Fundo de Garantia do Tempo de Serviçõ, salário família (quando for o caso) proporcional aos dias efetivamente trabalhados no mês da rescisãõ.

O empregador ou o trabalhador que queira rescindir do contrato sem justa causa deverá comunicã-lo à contraparte com a antecedênciã mínima de trinta dias, caso tenha mais de um ano de serviçõ na empresa ou receba o pagamento quinzenal ou mensalmente, ou oito dias, nos restantes casos.

Na falta do aviso prévio por parte do empregador o trabalhador adquire o direito à remuneraçãõ correspondente ao prazo do aviso, estando sempre garantida a integraçãõ desse período no seu tempo de serviçõ.

A falta de aviso prévio pelo trabalho dá ao empregador o direito de descontar o salário correspondente ao respetivo prazo.

Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe uma indemnizaçãõ correspondente a metade da remuneraçãõ a que teria direito até o termo do contrato. O trabalhador nãõ poderá rescindir o contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indemnizar o empregador, o valor da indemnizaçãõ nãõ poderá exceder o valor da que seria devida pelo empregador em idênticas condições.

Proteção das mulheres e da maternidade

Sem prejuízo da expressa previsão constitucional dando base a uma discriminação positiva no que respeita ao trabalho feminino, encontra-se hoje revogada a maioria dos preceitos que chegaram delimitar o trabalho de mulheres.

Desta forma, a regulamentação favorável resume-se à proteção da maternidade, a uma limitação de carga em trabalhos manuais e a algumas imposições à entidade laboral quanto ao ambiente de trabalho, como sejam medidas de higienização, instalação de vestiários, fornecimento de material de proteção individual, etc.

No que respeita à proteção da maternidade é desde logo proibido vedar a uma mulher, por qualquer forma, o acesso ao trabalho com fundamento em gravidez ou casamento.

A licença de maternidade encontra-se determinada em 120 dias, sem prejuízo de emprego e salário. As entidades laborais, contudo, poderão beneficiar de dedutibilidade fiscal caso estendam essa licença para 180 dias.

Além disso, a Constituição Federal estabelece que não pode ser despedida sem justa causa uma trabalhadora desde a confirmação da gravidez e até 5 meses após o parto. Caso tal suceda, ser-lhe-á reconhecido o direito aos salários correspondentes ao período compreendido entre o momento da dispensa e o término dos 5 meses pós parto.

É, contudo, reconhecido à gestante o direito a romper o vínculo contratual, contra apresentação de atestado médico apropriado.

Os estabelecimentos onde trabalharem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade deverão ter um local apropriado que permita às empregadas guardar sob vigilância e com assistência os seus filhos no período de amamentação. Poderão estabelecer-se acordos com creches distritais, em alternativa a esta exigência.

Até que a criança complete os seis meses de idade serão concedidos à mulher dois períodos de amamentação, de meia hora cada um, por jornada de trabalho.

Previdência Social/ Encargos Sociais

Todos os trabalhadores serão inscritos na Previdência Social Oficial.

Para a previdência social contribuem mensalmente o Estado (Governo Federal, Estados Federados, Distritos Federais, Municípios) os empregadores e os trabalhadores.

Os encargos sociais destinam-se a custear a Segurança Social e as entidades que promovem serviços e ações sociais, a formação profissional e assistência ao trabalhador e a Previdência Social.

As contribuições mensais devidas pelas empresas variam em função do ramo de atividade e correspondem a uma porcentagem calculada sobre a folha de salários, nos seguintes termos:

- Instituto Nacional do Seguro Social - 20%;
- Serviço Social da Indústria (SESI)/ Serviço Social do Comércio (SESC)/ Serviço Social do Transporte (SEST) - 1,5%;

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)/ Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC)/ Serviço Nacional de Transporte (SENAT) - 1 %;
- Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) - 0,2%;
- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) - 0,3% a 0,6%;
- Salário Educação - 2,5%;
- Seguro Acidentes de Trabalho (SAT) 1%, 2% ou 3%.

O total é de 26,8% a 28,8%.

Trabalhadores estrangeiros

A política laboral brasileira, no que respeita a mão-de-obra estrangeira, rege-se pelo princípio da proporcionalidade. Este princípio, que comporta algumas exceções, impõe que qualquer empresa com mais de três empregados deve assegurar que ao menos dois terços do seu pessoal seja brasileiro.

A ratio de dois terços é aplicável não só ao número de empregados mas também às remunerações. Com efeito, dois terços do valor despendido em salários deverá ser dirigido a trabalhadores brasileiros, sendo que, o mesmo princípio proíbe ainda que seja pago, na mesma empresa, a um trabalhador brasileiro um salário inferior ao de um estrangeiro que exerça as mesmas funções.

Outra decorrência do mesmo princípio é que, verificada que seja a necessidade de dispensar um trabalhador, dever-se-á dispensar um trabalhador estrangeiro, em benefício de um brasileiro nas mesmas condições.

Não se compreendem na proporcionalidade os empregados que exerçam funções técnicas especializadas, desde que, a juízo do Ministério do Trabalho, haja falta de trabalhadores brasileiros.

São também excluídas da obrigação de proporcionalidade as indústrias rurais, entendidas como as que, em zona agrícola, se destinem à melhoria ou transformação de produtos da região e as atividades industriais de natureza extrativa, exceto a indústria mineira.

Pode ser fixada proporcionalidade inferior a dois terços de empregados brasileiros, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do poder executivo, depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade visada.

Os cidadãos portugueses são equiparados, para este efeito, aos cidadãos brasileiros, não sendo aplicável a restrição de dois terços a trabalhadores portugueses.

Por Convenção Internacional celebrada entre os dois países (Decreto n.º 70391 de 12 de abril de 1972), os portugueses beneficiam de um estatuto de paridade, excetuando-se as profissões reservadas aos nacionais brasileiros, determinadas no Estatuto dos Estrangeiros (Lei n.º 6815 de 19 de agosto de 1980).

The background features a high-angle view of Earth from space, showing the curvature of the planet and a layer of white clouds. A bright sun flare is visible in the upper center, casting a glow across the scene. Several large, semi-transparent, dark blue geometric shapes, resembling stylized 'V' or 'X' characters, are overlaid on the image, creating a modern, architectural feel.

IWI

SOBRE NÓS

Quem somos

A Macedo Vitorino & Associados é um escritório de advogados líder em Portugal. Prestamos assessoria a clientes nacionais e estrangeiros em sectores específicos de atividade, de que destacamos contencioso e arbitragem.

A Macedo Vitorino & Associados mantém relações de correspondência e de parceria com algumas das mais prestigiadas sociedades de advogados internacionais da Europa, dos Estados Unidos e do Brasil, o que nos permite prestar aconselhamento em operações internacionais de forma eficiente.

A nossa assessoria inclui:

- Contratação e despedimento individual e coletiva
- Encargos fiscais e contribuições para a Segurança Social
- Contencioso laboral e acidentes de trabalho

Mais informações sobre a Macedo Vitorino & Associados e nossos serviços em www.macedovitorino.com



IWM

Inês Coelho Simões
isimoes@macedovitorino.com

Guilherme Dray
gdray@macedovitorino.com

Rua do Alecrim 26E | 1200-018 Lisboa | Portugal
Tel.: +351 213 241 911 | Fax: +351 213 241 929
www.macedovitorino.com