

MANUAL

Empleador urbano
Embajadas y organismos
internacionales

Presidente de la República Federativa de Brasil

Luiz Inácio Lula da Silva

Ministro de Trabajo y Empleo

Carlos Lupi

Secretario Ejecutivo

André Figueiredo

Secretaria de Inspección del Trabajo

Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela

Director del Departamento de Fiscalización del Trabajo

Leonardo Soares de Oliveira

Director del Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo

Júnia Maria de Almeida Barreto

Asesor Especial para Asuntos Internacionales

Mario dos Santos Barbosa

Jefe de la Asesoría Internacional

Pedro de Castro Amaral Vieira

MANUAL

Empleador urbano

Embajadas y organismos
internacionales

© 2006 – Ministerio de Trabajo y Empleo

Es permitida la reproducción parcial de esta obra, desde que citada la fuente.

Tiraje: 600 ejemplares

Edición y Distribución:

Secretaría de Inspección del Trabajo (SIT)

Departamento de Fiscalización del Trabajo (DEFIT)

Esplanada dos Ministérios

Bloco F, Anexo, Ala B, 1º Andar, Sala 160

Teléfonos: (+55 61) 3317-6172 – Fax: (+55 61) 3317-8201

CEP: 70059-900 – Brasília-DF

E-mail: sit@mte.gov.br

Impreso en Brasil/*Printed in Brazil*

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

Biblioteca. Seção de Processos Técnicos – MTE

M294 Manual empleador urbano : embajadas y organismos internacionales. – Brasília : MTE, SIT, DEFIT, 2006.

30 p.

Tradução de: Manual empregador urbano : embaixadas e organismos internacionais.

I. Título. II. Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). III. Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). IV. Brasil. Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT).

CDD 341.6

Resumen

Presentación	7
1. Empleador	9
2. Trabajador	9
3. Libreta de Trabajo y Seguridad Social (CTPS)	9
4. Libro o Ficha de Registro de Trabajadores	10
5. Admisión del trabajador	11
6. Contrato individual de trabajo	11
6.1 Contrato por plazo indeterminado	12
6.2 Contrato por plazo determinado	12
6.3 Contrato por período de prueba	12
6.4 Actividades de naturaleza transitoria	13
7. Duración de la jornada de trabajo	13
7.1 Prorroga de la duración de la jornada de trabajo	13
8. Intervalos para descanso	14
8.1 Intervalos para reposo o alimentación	14
8.2 Intervalo entre las jornadas de trabajo	14
8.3 Descanso semanal	14
9. Trabajo nocturno	15
10. Salario	15
10.1 Salario fijo	15
10.2 Salario variable	15
10.3 Adicionales obligatorios	15
10.4 Viáticos y ayuda de costo	16
10.5 Fecha de pago	16
10.6 Igualdad salarial	16
11. Aguinaldo o sueldo anual complementario	17
11.1 Valor del sueldo anual complementario	17
12. Faltas justificadas al trabajo	17
13. Vacaciones	18
13.1 Concesión de vacaciones	19

13.2	Concesión de vacaciones fuera del plazo	19
13.3	Abono de vacaciones	20
13.4	Vacaciones colectivas	20
14.	Adicionales por insalubridad y peligrosidad.....	20
14.1	Adicional por insalubridad.....	20
14.2	Finalidad y valor	20
14.3	Adicional por peligrosidad	21
15.	Estabilidad.....	21
15.1	Accidente de trabajo.....	21
15.2	Comisión Interna de Prevención de Accidentes.....	21
15.3	Gestante	22
15.4	Mandato sindical	22
16.	Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS).....	22
17.	Preaviso	24
17.1	Finalidad	24
17.2	No concesión.....	25
17.3	Jornada de trabajo durante el período de preaviso	25
17.4	Reconsideración.....	25
17.5	Renuncia	25
18.	Extinción del contrato de trabajo.....	25
18.1	Derecho del trabajador al sueldo anual complementario en caso de extinción del contrato de trabajo	26
18.2	Pago de vacaciones en el caso de extinción del contrato de trabajo	26
18.3	Vacaciones adquiridas	26
18.4	Vacaciones proporcionales.....	27
18.5	Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS).....	27
19.	Vale transporte	28
20.	Contribución sindical	28
21.	Prescripción.....	29
22.	Acoso moral y acoso sexual	29
22.1	Acoso sexual.....	29
22.2	Acoso moral	29

Presentación

Las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961) y sobre Relaciones Consulares (1963) establecen, en el § 3° de sus artículos 33 y 48, respectivamente, que, en lo que atañe a los trabajadores contratados localmente, deben ser cumplidas, por parte de los empleadores, las obligaciones impuestas por las disposiciones de seguridad social del Estado receptor.

Además, la práctica internacional ya consolidó la idea de que a las relaciones laborales surgidas localmente también se les aplica las normas del país en que el trabajador se encuentra.

El presente Manual pretende ayudar a las embajadas, los consulados, las organizaciones internacionales y demás personas de derecho público internacional a que tomen conocimiento de la legislación laboral brasileña y la apliquen correctamente.

Por otra parte, como el empleador titular de privilegios e inmunidades no posee ningún trato diferenciado en lo que respecta a nuestra legislación laboral, nada impide que esta publicación sea utilizada por cualquier empleador, que en ella encontrará las informaciones básicas de cómo actuar para contratar y mantener trabajadores.

RUTH BEATRIZ VASCONCELOS VILELA

Secretaria de Inspección del Trabajo

1. Empleador

Empleador es aquel que, asumiendo los riesgos de la actividad económica, admite, contrata a cambio de un sueldo y dirige la prestación personal de servicios (art. 2º de la CLT).

La Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) equipara el empleador a los profesionales liberales, las instituciones de beneficencia, las asociaciones de recreación y a otras instituciones sin fines de lucro, que admitan trabajadores como empleados.

2. Trabajador

Se considera trabajador a toda persona física que preste servicios de naturaleza no eventual a un empleador, bajo la dependencia de éste y mediante salario (art. 3º de la CLT).

Los servicios de naturaleza no eventual son los que forman parte de las actividades normales del empleador y son prestados de manera continua, aunque sea por un corto período de tiempo.

La dependencia indica que el trabajador debe cumplir las órdenes del empleador; y el salario es la contrapartida del empleador a los servicios prestados por el trabajador.

3. Libreta de Trabajo y Seguridad Social (CTPS)

Es el documento obligatorio para el ejercicio de cualquier trabajo y puede ser obtenido gratuitamente en uno de los siguientes lugares (arts. 13 y 14 de la CLT):

- a) Delegaciones Regionales de Trabajo (DRTs),
Subdelegaciones de Trabajo y Agencias de Atención al Trabajador;

- b) Mediante convenio por los órganos federales, estatales y municipales de la administración directa o indirecta;
- c) No existiendo convenio con los órganos indicados o ante la inexistencia de estos últimos, se podrá admitir convenio con sindicatos para el mismo fin.

Para obtener la CTPS, el trabajador deberá dirigirse personalmente al órgano emisor y presentar los siguientes documentos (artículos 15 y 16 de la CLT):

- a) cualquier documento oficial de identificación personal del interesado, en el cual se puedan obtener datos referentes al nombre completo, nombre de los padres, fecha y lugar de nacimiento;
- b) dos fotografías, de frente, tamaño 3 X 4.

Si el trabajador no tuviera los documentos necesarios, podrá obtener la CTPS por medio de declaración personal, confirmada por dos testigos (art. 17 de la CLT) y cuyo plazo de validez será de 90 (noventa) días prorrogables por igual período (Portaría n° 01, del 28 de enero de 1997).

4. Libro o Ficha de Registro de Trabajadores

Además del registro en la CTPS, que deberá ser obtenida en hasta 48 (cuarenta y ocho) horas, es obligatorio el registro inmediato del trabajador en libro, fichas de registro de trabajadores o sistema electrónico competente (artículos 29 y 41 de la CLT):

- a) el libro o las fichas de registro de trabajadores podrán ser fácilmente adquiridos en librerías, pudiendo ser utilizado cualquier modelo, desde que permita completar los siguientes datos indispensables (art. 41, párrafo único, de la CLT);
- b) registro de las alteraciones del contrato inicial de trabajo y otras observaciones que interesen para la protección del trabajador;
- c) registro de accidente de trabajo;
- d) registro de las vacaciones;
- e) registro del pago de la contribución sindical;

- f) firma del trabajador;
- g) beneficiarios;
- h) fecha de admisión;
- i) fecha de despido;
- j) fecha del registro;
- k) fecha y lugar de nacimiento;
- l) forma de pago;
- m) fotografía del trabajador;
- n) función para la cual fue admitido;
- o) horario de trabajo;
- p) huella dactilar del trabajador (cuando sea analfabeta, en lugar de la firma);
- q) nombre completo del trabajador;
- r) nombre del padre y de la madre;
- s) número y serie de la Libreta de Trabajo y Seguridad Social;
- t) sindicato al que está afiliado;
- u) número de PIS (Programa de Integración Social).

5. Admisión del trabajador

En el primer día de trabajo, el empleado deberá entregar al empleador la CTPS mediante recibo. En la misma, el empleador registrará el contrato de trabajo y se la devolverá al trabajador, en el plazo máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas, debidamente firmada (art. 29 de la CLT).

Serán registrados en la CTPS los datos a continuación:

- a) fecha de admisión;
- b) función que el trabajador ejercerá;
- c) nombre del empleador y dirección;
- d) salario y, si fuera el caso, comisiones, porcentajes etc.

6. Contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es el acuerdo tácito o expreso, correspondiente a la relación de empleo (art. 442 de la CLT) y puede ser por un plazo indeterminado o determinado.

6.1 Contrato por plazo indeterminado

Esta es la regla en el Derecho Brasileño.

6.2 Contrato por plazo determinado

Se considera como siendo de plazo determinado el contrato de trabajo cuya vigencia dependa de un término prefijado o de la ejecución de servicios especificados o, incluso, de la realización de cierto acontecimiento susceptible de previsión aproximada (§ 1º del art. 443 de la CLT).

El contrato por plazo determinado no podrá ser estipulado por más de 2 (dos) años y será adoptado en las situaciones a continuación:

- a) cuando se trate de contrato por período de prueba;
- b) cuando se trate de servicio cuya naturaleza o transitoriedad justifique la predeterminación del plazo;
- c) cuando se trate de actividades empresariales de carácter transitorio.

6.3 Contrato por período de prueba

Por lo general, precede al contrato por plazo indeterminado y es celebrado para que las partes puedan observar las condiciones de trabajo. El empleador observará la calidad de la prestación de los servicios del trabajador; y éste, las condiciones de trabajo ofrecidas por el empleador (art. 443, § 2º, punto “c”, de la CLT).

En la CTPS y en el Libro o Ficha de Registro del Trabajador se deberá registrar: “Contrato por período de prueba por el plazo de ____ días”. Si el contrato por período de prueba es prorrogado, se deberá registrar: “Contrato prorrogado por ____ días”.

La duración máxima del contrato por período de prueba es de 90 (noventa) días. Podrá ser acordado por plazo inferior a noventa (90) días y ser prorrogado una única vez, respetando el plazo previsto en el párrafo único del art. 445 de la CLT.

De esa manera, si el empleador firma un contrato de prueba por 60 (sesenta) días, la prorrogación será limitada a 30 (treinta) días más, de modo que el total no sobrepase los 90 (noventa) días.

En el caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones arriba citadas, o sea, más de una prórroga o más de 90 (noventa) días, el contrato pasa a vigorar automáticamente como contrato por plazo indeterminado (art. 45 I de la CLT).

6.4 Actividades de naturaleza transitoria

El contrato por plazo determinado para servicio cuya naturaleza o transitoriedad justifique la predeterminación del plazo o actividades empresariales de carácter transitorio es una excepción y solamente debe ser utilizado en los casos previstos en el Título IV de la CLT, aprobada por el Decreto Ley n° 5.453, del 1° de mayo de 1943.

7. Duración de la jornada de trabajo

La duración normal de la jornada de los trabajadores es, en general, de 8 (ocho) horas por día y 44 (cuarenta y cuatro) horas semanales (art. 58 de la CLT c/c inciso XIII del art. 7° de la CF), excepto en los casos en que la Ley o los acuerdos colectivos establezcan jornada reducida. La hora del inicio y del final de la jornada diaria depende de lo que fue pactado en el contrato de trabajo.

7.1 Prorrogación de la duración de la jornada de trabajo

La duración de la jornada de 8 (ocho) horas puede ser, excepcionalmente, prorrogada por, como máximo, 2 (dos) horas extras diarias. Para ello es necesario un acuerdo por escrito entre el trabajador y el empleador. En el acuerdo debe constar el valor de la hora extra, que será superior al valor de la hora normal en, como mínimo, 50% (cincuenta) por ciento (art. 59, § 1°, de la CLT).

Se podrá dispensar la adición de ese monto en el salario si, debido a acuerdo o convención colectiva de trabajo, el exceso de horas en un día sea compensado por la correspondiente disminución en otro día, de manera a no exceder, en el período máximo de 1 (un) año, a la suma de las jornadas semanales de trabajo previstas, ni que sea sobrepasado el límite máximo de 10 (diez) horas diarias.

8. Intervalos para descanso

8.1 Intervalos para reposo o alimentación

En cualquier trabajo continuo, cuya duración exceda las 6 (seis) horas, es obligatoria la concesión de un intervalo para reposo o alimentación, el cual será de, como mínimo, 1 (una) hora y, salvo acuerdo escrito o convención colectiva en contrario, no podrá exceder las 2 (dos) horas. Ese intervalo no es computado en la jornada de trabajo (art. 71 de la CLT).

El intervalo mínimo de una hora para reposo o alimentación podrá ser reducido mediante autorización del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), desde que el establecimiento atienda integralmente las exigencias concernientes a la organización de los comedores y los trabajadores no estén bajo régimen de trabajo prorrogado (art. 71, § 3º, de la CLT).

8.2 Intervalo entre las jornadas de trabajo

Entre dos jornadas de trabajo habrá un período mínimo de 11 (once) horas consecutivas para descanso (art. 66 de la CLT).

8.3 Descanso semanal

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal remunerado de 24 (veinticuatro) horas consecutivas, el cual, salvo motivo de conveniencia pública o necesidad imperiosa del servicio, deberá coincidir con el día domingo, en su totalidad o en parte (art. 67 de la CLT).

En los servicios que exijan el trabajo los días domingo, con excepción de los elencos teatrales, será establecida una escala alternada, organizada mensualmente y constando de esquema sujeto a fiscalización.

Esa escala deberá garantizar que el descanso semanal del trabajador coincida con el día domingo por lo menos una vez a cada 7 (siete) semanas.

9. Trabajo nocturno

El trabajo nocturno urbano es aquel realizado entre las 22 (veintidós) horas de un día y las 5 (cinco) horas del día siguiente.

La hora de trabajo nocturno será computada como de 52'30" (cincuenta y dos minutos y treinta segundos) y será pagada con un monto a más de, como mínimo, 20% (veinte por ciento) sobre el valor de la hora normal (art. 73, § 1º, de la CLT).

Al trabajador con menos de 18 (dieciocho) años le es prohibido el trabajo nocturno (art. 404 de la CLT).

10. Salario

10.1 Salario fijo

Es la contraparte debida y pagada directamente por el empleador a todo trabajador en consecuencia de la prestación de servicios.

La remuneración del empleado abarca, para todos los efectos legales, además del salario debido y pagado directamente por el empleador, como contraparte del servicio, las propinas que reciba (art. 457 de la CLT).

10.2 Salario variable

Integran el salario no sólo el monto fijo estipulado, sino también las comisiones, porcentajes, gratificaciones acordadas, viáticos y abonos pagados por el empleador.

10.3 Adicionales obligatorios

Son aquellos que objetivan remunerar el trabajo prestado en condiciones consideradas excepcionales. Los principales son:

- a) horas extras: remuneración aumentada en, como mínimo, 50% (cincuenta por ciento) sobre el valor de la hora normal (art. 59, § 1º, de la CLT);
- b) horario nocturno: remuneración aumentada en, como mínimo, 20% (veinte por ciento) sobre el valor de

la hora diurna para el trabajador urbano (art. 73 de la CLT) y de 25% (veinticinco por ciento), para el trabajador rural (art. 7º, párrafo único, de la Ley n.º 5.889, del 8 de junio de 1973);

- c) insalubridad: puede ser del 10% (diez por ciento), 20% (veinte por ciento) y 40% (cuarenta por ciento) sobre el salario mínimo, conforme los grados de clasificación de mínimo, mediano y máximo (art. 192 de la CLT);
- d) peligrosidad: remuneración aumentada por un adicional de 30% (treinta por ciento) sobre el salario del trabajador (art. 193, § 1º, de la CLT);
- e) transferencia provisoria resultando en pago suplementario nunca inferior a 25% (veinticinco por ciento) sobre el salario del empleado (art. 469, § 3º, de la CLT).

10.4 Viáticos y ayuda de costo

Son los montos pagados al trabajador para cubrir los gastos de viaje y mantenimiento cuando se traslada a otra localidad a servicio de la empresa. Pasan a integrar el salario para los demás efectos laborales, en el caso que sobrepasen los 50% (cincuenta por ciento) del salario pagado al empleado (art. 457, § 2º, de la CLT).

10.5 Fecha de pago

El salario será pagado en día hábil y en el lugar de trabajo, mediante recibo, hasta el 5º (quinto) día hábil del mes subsiguiente al vencido (arts. 459, § 1º, 463, 464 y 465 de la CLT). El día sábado es considerado día hábil. La copia del recibo del pago de salario deberá ser entregada al trabajador.

10.6 Igualdad salarial

La Constitución Federal (CF) prohíbe la diferencia de salario, de ejercicio de funciones y de criterio de admisión por motivo de sexo, edad, color o estado civil y de cualquier discriminación salarial al trabajador con discapacidad (CF, art. 7º, incisos XXX y XXXI).

11. Aguinaldo o sueldo anual complementario

El empleador deberá pagar la primera parte del sueldo anual complementario (mitad de la remuneración) a sus trabajadores entre febrero y 30 de noviembre de cada año; y la segunda parte hasta el día 20 de diciembre, tomándose como base la remuneración debida en ese mes. No existe la obligación del pago de la primera parte para todos los trabajadores al mismo tiempo (art. 2° de la Ley n° 4.749, del 12 de agosto de 1965). Los trabajadores, desde que lo soliciten en el mes de enero del correspondiente año, podrán recibir el pago de la primera parte del aguinaldo con el pago referente a las vacaciones.

11.1 Valor del sueldo anual complementario

El cálculo del sueldo anual complementario es realizado de la siguiente manera: se divide el sueldo de diciembre por 12 (doce) y se multiplica ese resultado por el número de meses que el empleado trabajó en el año. En ese cálculo, se considera también como mes integral parte igual o superior a 15 (quince) días (art. 1° de la Ley n° 4.090, del 13 de julio de 1962).

12. Faltas justificadas al trabajo

Se considera como falta al trabajo la no presentación del empleado al lugar de trabajo. Las faltas pueden ser justificadas ante el empleador. En el caso de que la justificación no sea aceptada, se descontará del salario el día de ausencia y perderá la remuneración del reposo semanal.

Son justificadas las siguientes ausencias, sin perjuicio del salario, de acuerdo con los dispositivos de la CLT a continuación:

- I – hasta 2 (dos) días consecutivos, en el caso de fallecimiento del cónyuge, ascendiente, descendiente, hermano o persona que, declarada en su CTPS, viva bajo su dependencia económica;
- II – hasta 3 (tres) días consecutivos, en virtud de casamiento;
- III – por cinco días, en el caso de nacimiento de un hijo, en el transcurso de la primera semana (art. 7°, inciso XIX, y art. 10, inciso II, § 1° de los ADCT);
- IV – por un día, a cada 12 (doce) meses de trabajo, en el caso de donación voluntaria de sangre debidamente comprobada;

V – hasta 2 (dos) días consecutivos o no, con la finalidad de registrarse como elector, en los términos de la ley respectiva;

VI – en el período de tiempo en que tenga que cumplir con las exigencias del Servicio Militar referidas en la letra “c” del art. 65 de la Ley n° 4.375, del 17 de agosto de 1964 (Ley del Servicio Militar);

VII – en los días en que esté comprobadamente realizando las pruebas relativas al examen de ingreso en establecimiento de enseñanza superior;

VIII – por el tiempo que sea necesario, cuando tenga que presentarse en juicio.

Art. 131:

I -

II – durante la licencia obligatoria de la trabajadora por motivo de maternidad o aborto no criminal, observados los requisitos para recibir el salario maternidad pagado por la Seguridad Social;

III – por motivo de accidente de trabajo o enfermedad comprobada ante el Instituto Nacional del Seguro Social (INSS), exceptuada la hipótesis del inciso IV del art. 133. Si hubiere recibido de la Seguridad Social cuotas referentes a accidente de trabajo o ayuda por enfermedad por más de 6 (seis) meses, aunque no continuados, perderá el derecho a las vacaciones;

IV – justificada por la empresa, entendiéndose como tal la que no haya determinado el descuento del correspondiente salario;

V – durante suspensión preventiva para responder a proceso administrativo o de detención preventiva, cuando la denuncia sea juzgada improcedente o absuelto;

VI – en los días en que no haya habido jornada de trabajo, salvo en la hipótesis del inciso III del art. 133. Si el paro es superior a 30 (treinta) días y los salarios han sido pagados, perderá el derecho a las vacaciones.

13. Vacaciones

El trabajador tendrá derecho a vacaciones después de trabajar 12 (doce) meses (período adquisitivo) en la siguiente proporción (art. 129 y 130 de la CLT):

- a) 30 (treinta) días corridos, cuando no haya faltado al trabajo más de 5 (cinco) veces;
- b) 24 (veinticuatro) días corridos, cuando haya tenido de 6 (seis) a 14 (catorce) faltas;
- c) 18 (dieciocho) días corridos, cuando haya tenido de 15 (quince) a 23 (veintitrés) faltas;

- d) 12 (doce) días corridos, cuando haya tenido de 24 (veinticuatro) a 32 (treinta y dos) faltas;
- e) no tendrá derecho a vacaciones cuando haya tenido más de 32 (treinta y dos) faltas durante el período adquisitivo.

13.1 Concesión de vacaciones

El empleador deberá conceder las vacaciones al trabajador en los 12 (doce) meses siguientes al período adquisitivo. La época de las vacaciones será aquella que sea mejor para los intereses del empleador, desde que respetado ese plazo (art. 136 de la CLT).

Las vacaciones pueden ser divididas en 2 (dos) períodos, desde que ninguno de ellos sea inferior a 10 (diez) días corridos (art. 139, § 1º, de la CLT). Las vacaciones de los menores de 18 (dieciocho) años y de los mayores de 50 (cincuenta) años no podrán ser divididas (art. 134, § 2º de la CLT).

El período de las vacaciones debe ser comunicado al trabajador con un mínimo de 30 (treinta) días de antelación (art. 135 de la CLT).

El pago debe ser efectuado hasta 2 (dos) días antes de su inicio (art. 145 de la CLT), mediante recibo, en el valor de la remuneración del trabajador, sumado de 1/3 (un tercio) (CF, art. 7º, inciso XVI).

Las vacaciones deben ser registradas en la Libreta de Trabajo y Seguridad Social y en el Libro o Fichas de Registro de Trabajadores (art. 135, §§ 1º y 2º de la CLT).

El período de vacaciones es computado como tiempo de servicio del trabajador.

Los miembros de una familia que trabajen para un mismo empleador tienen derecho a tomarse las vacaciones al mismo tiempo, si ello no le causa perjuicio al servicio (art. 136, § 1º, de la CLT).

13.2 Concesión de vacaciones fuera del plazo

Cuando las vacaciones sean concedidas fuera del plazo de los 12 (doce) meses siguientes al período adquisitivo, el empleador será obligado a pagar el doble de su remuneración (art. 137, § 1º de la CLT).

13.3 Abono de vacaciones

El trabajador podrá transformar 1/3 (un tercio) del período de vacaciones a que tiene derecho en abono de vacaciones. De esa manera, si el empleado tiene derecho a 30 (treinta) días de vacaciones, podrá tomarse 20 (veinte) días y recibir los otros 10 (diez) días en dinero (art. 143 de la CLT).

Para recibir el abono de vacaciones, el empleado deberá requerir al empleador este beneficio hasta 15 (quince) días antes de completar los 12 (doce) meses de trabajo (período adquisitivo) (art. 143, §1º, de la CLT).

13.4 Vacaciones colectivas

El empleador podrá conceder vacaciones colectivas a los empleados de toda la empresa o apenas a un sector, desde que comunique al órgano local del Ministerio de Trabajo y Empleo y a los Sindicatos representativos y divulgue la referida comunicación en los locales de trabajo con una antelación mínima de 15 (quince) días (art. 139 y siguientes de la CLT).

14. Adicionales por insalubridad y peligrosidad

14.1 Adicional por insalubridad

Son consideradas actividades u operaciones insalubres aquellas que, por su naturaleza, condiciones o métodos de trabajo, expongan a los empleados a agentes nocivos a la salud, por encima de los límites de tolerancia fijados, en razón de la naturaleza y de la intensidad del agente y del tiempo de exposición a sus efectos (art. 189 de la CLT).

14.2 Finalidad y valor

Objetiva remunerar el trabajo en condiciones que puedan perjudicar la salud del trabajador. El adicional incidente sobre el salario mínimo podrá ser de 10% (diez por ciento) – grado mínimo; 20% (veinte por ciento) – grado mediano; y 40% (cuarenta por ciento) – grado máximo (art. 192 de la CLT).

El grado de insalubridad del ambiente de trabajo es determinado por medio de la emisión de un dictamen de peritos.

14.3 Adicional por peligrosidad

Son consideradas actividades u operaciones peligrosas aquellas que, por su naturaleza o métodos de trabajo, impliquen el contacto permanente con inflamables o explosivos en condiciones de riesgo acentuado.

El adicional es de 30% (treinta por ciento), incidente sobre el salario efectivamente pagado, utilizado para remunerar el trabajo en condiciones peligrosas, cuando el empleado trabaja con energía eléctrica, inflamables o explosivos (art. 193 de la CLT, y Ley n.º 7.369, del 20 de septiembre de 1985).

En algunas actividades, es necesario efectuar una inspección para verificar si el ambiente de trabajo cumple con los requisitos establecidos en la ley.

15. Estabilidad

15.1 Accidente de trabajo

El asegurado que sufrió un accidente de trabajo tiene garantizado, por el plazo mínimo de 12 (doce) meses, el mantenimiento del contrato de trabajo en la empresa luego del cese del pago de la ayuda por enfermedad accidental, independientemente del pago de la ayuda por accidente (art. 118 de la Ley n.º 8.213, del 24 de julio de 1991).

15.2 Comisión Interna de Prevención de Accidentes

Es prohibido despedir de forma arbitraria o sin justa causa al trabajador electo para el cargo de la dirección de la Comisión Interna de Prevención de Accidentes (CIPA), desde el registro de su candidatura hasta 1 (un) año después del término del mandato (ADCT, art. 10, inciso II, punto “a”).

15.3 Gestante

Es prohibido despedir de forma arbitraria o sin justa causa a una trabajadora gestante, desde la confirmación del embarazo hasta 5 (cinco) meses después del parto (ADCT, art.10, inciso II, punto “b”).

15.4 Mandato sindical

Es prohibido despedir a trabajador sindicalizado a partir del registro de la candidatura para la dirección o representación sindical y, si electo, aunque sea suplente, hasta 1 (un) año después del final del mandato, salvo que cometa falta grave en los términos de la Ley (CF, art. 8º, inciso VIII).

16. Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS)

El Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS), regido por la Ley n° 8.036, del 11 de mayo de 1990, torna obligatorio el depósito hasta el día 7 (siete) de cada mes, en cuenta bancaria vinculada, del porcentaje de 8% (ocho por ciento) de la remuneración pagada o debida a sus trabajadores en el mes anterior.

Estará, también, obligado a depositar el porcentaje de 0,5% (medio por ciento) de la remuneración pagada o debida en el mes anterior relativa a la contribución social de que trata la Ley Complementaria n° 110, del 29 de junio de 2001.

El trabajador podrá retirar su saldo actualizado cuando sea despedido sin justa causa y en otras situaciones previstas en la legislación (art. 20 de la Ley n° 8.036/90).

Se considera remuneración, para efectos de incidencia del FGTS, el salario base, incluso los montos relativos a alimentación y transporte, entre otros, sumados todos los montantes de carácter remuneratorio, tales como:

- a) salario base, incluso los montos relativos a alimentación, transporte etc;
- b) horas extras;
- c) adicionales por insalubridad, peligrosidad y trabajo nocturno;

- d) adicional por tiempo de servicio;
- e) adicional por transferencia de localidad de trabajo;
- f) salario familiar, en lo que exceda el valor legal obligatorio;
- g) gratificación de vacaciones, de cualquier monto, hasta el 30 de abril de 1977;
- h) abono o gratificación de vacaciones, desde que excedente a 20 (veinte) días de salario, concedido en virtud de cláusula contractual, de reglamento de la empresa, o de convención o acuerdo colectivo;
- i) valor de 1/3 (un tercio) constitucional de vacaciones;
- j) comisiones;
- k) viáticos, por su valor global, cuando excedan al 50% (cincuenta por ciento) de la remuneración del trabajador, desde que no haya prestación de cuentas del montante gastado;
- l) etapas, en el caso de trabajadores marítimos;
- m) propinas;
- n) gratificación de navidad, su valor proporcional y su parte incidente sobre el preaviso indemnizado, incluso en la extinción del contrato con plazo seguro y de cosecha, y gratificación periódica contractual, por su decimosegundo;
- o) gratificaciones acordadas, de manera expresa o tácita, tales como de productividad, de balance, de funciones o por ejercicio de cargo de confianza;
- p) retiradas de directores no empleados, cuando exista deliberación de la empresa, garantizándole los derechos en consecuencia del contrato de trabajo;
- q) licencia premio;
- r) descanso semanal remunerado y feriados civiles y religiosos;
- s) preaviso, trabajado o indemnizado;
- t) quiebra de caja.

El depósito del FGTS también es obligatorio en todos los casos en que el trabajador, por fuerza de ley o acuerdo entre las partes, se aleje del trabajo, pero continúe recibiendo su remuneración o contando el tiempo de alejamiento como si estuviera en ejercicio efectivo, tales como:

- a) servicio militar obligatorio;
- b) primeros 15 (quince) días de licencia para tratamiento de salud, excepto en el caso de concesión de nuevo beneficio en consecuencia de la misma enfermedad, dentro de 60 (sesenta) días contados a partir del cese del beneficio anterior, de acuerdo con lo previsto en el art. 75, § 3º, del Decreto n° 3.048, del 6 de mayo de 1999, y en el art. 26, inciso II, del Decreto n° 99.684, del 8 de noviembre de 1990;
- c) licencia por accidente de trabajo;
- d) licencia maternidad y licencia paternidad;
- e) goce de vacaciones;
- f) ejercicio de cargo de confianza inmediata del empleador;
- g) demás casos de ausencia remunerada.

En esos casos, el depósito del FGTS incide, durante el período de alejamiento, sobre el valor contractual mensual de la remuneración, incluso sobre la parte variable, calculada según los criterios de la CLT y legislación pertinente. La remuneración debe ser actualizada siempre que ocurra aumento general en la empresa o para la categoría a que pertenezca el trabajador.

Los pagos del FGTS y de las contribuciones sociales, de que trata la Ley Complementaria n° 110, del 29 de junio de 2001, deberán ser efectuados utilizando la Guía de Recaudación de FGTS e Informaciones a la Previsión Social (GFIP), la Guía de Recaudación por Rescisión del FGTS y de la Contribución Social (GRFC), la Guía de Regularización del Débito del FGTS (GRDE) o el Documento Específico de Recaudación del FGTS (DERF).

17. Preaviso

Es la comunicación que una de las partes del contrato de trabajo hace a la otra con respecto a que, transcurrido cierto plazo, el contrato se extinguirá. Será de, como mínimo, 30 (treinta) días (CLT, art. 487; CF, art. 7º, XXI).

17.1 Finalidad

Proporcionar condiciones al trabajador para que busque otro empleo y al empleador para que contrate otro funcionario.

17.2 No concesión

La falta de aviso previo por parte del empleador le da al trabajador el derecho a los salarios correspondientes al plazo del aviso, garantizada siempre la integración de ese período en su tiempo de servicio (art. 487, § 1º, de la CLT).

La falta de preaviso por parte del trabajador le da al empleador el derecho a descontar los salarios correspondientes al plazo respectivo (art. 487, § 2º, de la CLT).

17.3 Jornada de trabajo durante el período de preaviso

El horario normal de trabajo del empleado, durante el período de preaviso, y si la rescisión ha sido promovida por el empleador, será reducido en dos horas diarias, sin perjuicio del salario integral.

Le es facultado al empleado trabajar sin la reducción de las 2 (dos) horas diarias previstas más arriba, caso en el que podrá faltar al trabajo, sin perjuicio del salario integral, por 7 (siete) días corridos de los 30 (treinta) días (art. 488 de la CLT).

Es ilegal sustituir la reducción de la jornada por dinero (Resumen n.º 230 del TST).

17.4 Reconsideración

Dado el preaviso, la rescisión se torna efectiva después del término del plazo, pero, si la parte que concedió el aviso quiere tornarlo sin efecto, podrá hacerlo, desde que la otra parte esté de acuerdo (art. 489 de la CLT).

17.5 Renuncia

El trabajador no podrá renunciar al preaviso (Resumen n.º 276 del TST). Caso haya renuncia, la empresa deberá solicitar al trabajador la prueba de que obtuvo un nuevo empleo.

18. Extinción del contrato de trabajo

El pedido de dimisión o el recibo de pago de la extinción del contrato de trabajo, firmado por empleado con más de

I (un) año de servicio, sólo será válido cuando realizado con la asistencia del respectivo sindicato o ante la autoridad del Ministerio de Trabajo y Empleo (art. 477, § 1º, de la CLT).

Al menor de 18 (dieciocho) años le es prohibido firmar recibo al empleador, sin la asistencia de sus responsables legales, por el recibimiento de la indemnización que le sea debida (art. 439 de la CLT).

18.1 Derecho del trabajador al sueldo anual complementario en caso de extinción del contrato de trabajo

Al rescindir contrato de trabajo, el sueldo anual complementario deberá ser pagado al trabajador en la proporción del tiempo trabajado, de 1/12 (un doceavos) para cada mes efectivo de trabajo, considerando como mes integral parte igual o superior a 15 (quince) días.

Casos en que el trabajador tiene derecho al sueldo anual complementario:

- a) despido del trabajador sin justa causa;
- b) pedido de demisión del trabajador;
- c) término del contrato de trabajo por tiempo determinado.

El trabajador pierde el derecho al sueldo anual complementario proporcional si es despedido por justa causa.

Para el cálculo del sueldo anual complementario en el caso de la extinción del contrato de trabajo, se considera el valor del último salario del trabajador.

18.2 Pago de vacaciones en el caso de extinción del contrato de trabajo

Todo pago de vacaciones deberá ser sumado de 1/3 (un tercio) de su valor (CF, art. 7º, XVI).

18.3 Vacaciones adquiridas

El trabajador tendrá derecho a recibir el valor de las vacaciones adquiridas cuando su contrato de trabajo sea extinguido por cualquier motivo. El valor de la indemnización corresponde al valor del salario del

trabajador en la época de la rescisión. Ese valor podrá ser simple o doble (art. 146, encabezado, de la CLT).

Cuando la extinción del contrato ocurre en los 12 (doce) meses siguientes al período adquisitivo, el trabajador recibirá el valor de 1 (un) salario.

Cuando la extinción del contrato ocurra después de 12 (doce) meses siguientes al período adquisitivo, el trabajador recibirá el valor de 2 (dos) salarios.

18.4 Vacaciones proporcionales

Cuando la extinción del contrato de trabajo ocurre en el período adquisitivo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización de las vacaciones, proporcionalmente al número de meses trabajados (art. 147 de la CLT).

Para calcular las vacaciones proporcionales se divide el salario del trabajador por 12 (doce), multiplicando ese resultado por el número de meses trabajados. Para ese cálculo, el período igual o superior a 15 (quince) días es considerado como mes integral.

En el caso del término del contrato por período de prueba, el trabajador tendrá derecho a las vacaciones proporcionales.

18.5 Fondo de Garantía del Tiempo de Servicio (FGTS)

Cuando ocurra la extinción del contrato de trabajo, por parte del empleador, éste quedará obligado a depositar en la cuenta vinculada del trabajador en el FGTS los montos relativos a los depósitos referentes a los meses de la rescisión y al inmediatamente anterior, que aún no hayan sido pagados, sin perjuicio de las prescripciones legales.

En el caso de despido por parte del empleador sin justa causa, éste depositará, en la cuenta vinculada del trabajador en el FGTS, importe igual a 50% (cincuenta por ciento) del monto de todos los depósitos realizados en la cuenta vinculada durante la vigencia del contrato de trabajo, actualizados monetariamente y sumados los respectivos intereses, no siendo consideradas, para ese fin, las retiradas efectuadas.

Luego de la homologación, el trabajador deberá presentarse ante cualquier agencia de la Caixa Económica Federal, portando la Declaración de Rescisión del Contrato de Trabajo (TRCT) homologada, para retirar integralmente los montos del FGTS depositado en su cuenta vinculada.

19. Vale Transporte

El vale transporte está previsto en la Ley n° 7.418, del 16 de diciembre de 1985, y el Decreto n° 95.247, del 17 de diciembre de 1987, y deberá ser suministrado a todo trabajador que tenga gastos de traslado de su residencia al trabajo y viceversa por medio de sistema colectivo de transporte público urbano, intermunicipal e interestadual.

El vale transporte es utilizado en todas las formas de transporte público colectivo urbano.

Esa obligación legal está dirigida a todo empleador, persona física o jurídica, y no tiene naturaleza salarial; o sea, no incide FGTS, no se configura como renta imponible del trabajador (art. 2° de la Ley n° 7.418/85) y no se considera a efectos de sueldo anual complementario (art. 6°, inciso III, del Decreto n° 95.247/87).

El trabajador contribuye para el costeo de los vales con el valor correspondiente a 6% (seis por ciento) de su salario base, excluidas cualesquier gratificaciones. El empleador es responsable por el valor que exceda ese porcentaje (art. 4° de la Ley n° 7.418/85).

El empleador podrá eximirse de esa obligación cuando proporcione medios propios o contratados de transporte en vehículos adecuados.

Está prohibida la sustitución del vale transporte por dinero.

20. Contribución sindical

Los empleadores son obligados a descontar del recibo de pago de sus trabajadores, relativo al mes de marzo de cada año, la contribución sindical debida por éstos a los respectivos sindicatos. El pago de la contribución sindical referente a los

empleados y trabajadores que no pertenecen al gremio del grupo mayoritario será efectuado en el mes de abril de cada año y el relativo a los agentes o trabajadores autónomos y profesionales liberales será realizado en el mes de febrero (arts. 582 y 583 de la CLT).

21. Prescripción

Los derechos del trabajador prescriben en 5 (cinco) años durante la vigencia del contrato de trabajo y en 2 (dos) años luego de la extinción del contrato. Con respecto a los menores de 18 (dieciocho) años, no hay ningún plazo de prescripción (art. 7º, inciso XXIX de la CLT).

22. Acoso moral y acoso sexual

La violencia moral y la sexual en el ambiente de trabajo no son fenómenos nuevos. Las leyes que trataban del asunto ayudaron a atenuar la existencia del problema, pero no lo resolvieron del todo. Existe la necesidad de tornar conciente a la víctima y al agresor(a), así como identificar las acciones y actitudes de manera a adoptar posturas que afirmen el respeto y la dignidad, creando un ambiente de trabajo gratificante y propicio para la productividad general.

22.1 Acoso sexual

Es el abordaje, no consentido, con intención sexual o la insistencia inoportuna de alguien que se encuentre en situación privilegiada en la jerarquía, formalizada o no, y que utiliza esa ascendencia objetivando obtener favores sexuales de subalternos o dependientes. El acoso sexual es un crimen tipificado en el art. 216-A, del Código Penal Brasileño, con redacción dada por la Ley nº 10.224, del 15 de mayo de 1991.

22.2 Acoso moral

La jurisprudencia y diversas Decisiones de los Tribunales Regionales del Trabajo están reconociendo sistemáticamente que la violación de la dignidad humana da derecho a la indemnización por daño moral. También en ese sentido, diversos municipios brasileños han

aprobado leyes contra ese tipo de afronta a la dignidad de los trabajadores.

El acoso moral es toda y cualquier conducta abusiva (gesto, palabra, escritos, comportamiento, actitud etc.) que, intencional y de forma frecuente, cause agresión a la dignidad o hiera la integridad física o psíquica de una persona, amenazando el empleo o degradando el ambiente de trabajo.

Las conductas más comunes son:

- expedir instrucciones confusas e imprecisas para el trabajador;
- dificultar el trabajo;
- atribuir errores imaginarios al trabajador;
- exigir, sin necesidad, trabajos urgentes;
- imponer sobrecarga de tareas;
- atribuir fallas al trabajador, tratándolo con menosprecio;
- imponer horarios diferenciados sin justificativa plausible;
- retirar, injustificadamente, los instrumentos de trabajo;
- agredir física o verbalmente;
- realizar inspección humillante;
- restringir el uso de los baños para determinado trabajador;
- amenazar o insultar;
- propiciar el aislamiento.

Editoração Eletrônica
e impressão



PARQUE GRÁFICO - MTE
Editoração Eletrônica
Brasília-DF