

## **WEBINAR QUESTÕES DO COTIDIANO TRABALHISTA FEVEREIRO DE 2026**

A Nazario & Nazario Advogados Associados apresenta um Webinar sobre a conduta recomendada na aplicação legislativa nas rotinas trabalhistas. Os materiais são elaborados a partir do conjunto de questionamentos formulados e direcionados por seus clientes.

A Nazario & Nazario Advogados Associados desenvolveu um material e apresenta um Webinar sobre situações e dúvidas inerentes ao cotidiano das relações derivadas do contrato de trabalho e a conduta recomendada em cada uma das situações com base no ordenamento jurídico e entendimento do judiciário trabalhista.

### **PROGRAMA:**

- ✓ **A Conduta administrativa na ocorrência de acidente de trabalho;**
- ✓ **A não incidência do trintídio na rescisão por mútuo acordo;**
- ✓ **A vedação da aplicação de dupla penalidade no contrato de trabalho;**
- ✓ **Atestado médico no período que antecede e durante o gozo das férias qual a conduta administrativa;**
- ✓ **Cancelamento ou adiamento de férias: possibilidade e conduta;**
- ✓ **Carta de obtenção de novo emprego libera o empregado do aviso prévio no pedido de demissão?**
- ✓ **Gestão de Riscos e segurança a partir da aplicação da NR-9;**
- ✓ **O início da vigência da NR-1 vai muito além da inclusão dos riscos psicossociais;**
- ✓ **O pagamento do saldo de salário e das férias do empregado mensalista em relação a proporcionalidade;**
- ✓ **Os riscos no desvio de finalidade do contrato de estágio;**
- ✓ **A possibilidade de supressão de adicionais condição (insalubridade, noturno e periculosidade) diante de mudança de condições;**
- ✓ **Requisitos para a aplicação do abandono de emprego.**

 <https://www.linkedin.com/in/nazario-e-nazario-advogados-associados-073234282/>

 <https://www.nazarioadvogados.com.br/>

## **A Conduta administrativa na ocorrência de acidente de trabalho**

Questionamento recorrente no cotidiano derivado das relações do contrato de trabalho está relacionado a conduta do empregador no momento da ocorrência de acidente de trabalho com um, ou mais, de seus empregados.

Conforme dispõe a redação normativa do art. 19 da Lei nº 8.213/91: *"acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho"*.

Nesse contexto, a primeira conduta a ser adotada a partir da ocorrência do sinistro o empregador deve prestar socorro imediato, observando a gravidade antes de qualquer conduta, prestando socorro nos casos menos graves e acionando o serviço de emergência naqueles de maior complexidade para não agravar o quadro clínico do acidentado paciente.

Após o socorro prestado, deve ser procedida a emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) e em ato contínuo a notificação da CIPA para que seja realizada a investigação das circunstâncias e a identificação de fatores que eventualmente tenham contribuído para a ocorrência e que devem ser atacados para minimizar ou eliminar a possibilidade de novas ocorrências.

Em relação a eventuais despesas médicas, elas não incumbem automaticamente ao empregador, uma vez que o atendimento do empregado acidentado será suportado pelo Sistema Único de Saúde, facultado, por liberalidade do empregador a assunção do custeio de despesas provocadas pelo sinistro.

De modo contíguo a definição estipulada no dispositivo normativo, de acidente de trabalho típico, por expressa determinação legal, as doenças profissionais e/ou ocupacionais equiparam-se a acidentes de trabalho. Os incisos do art. 20 da Lei nº 8.213/91 as conceitua:

- ✓ doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;
- ✓ doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

Como se revela impraticável estabelecer um rol taxativo de todas as hipóteses dessas doenças, o § 2º do mencionado artigo da Lei nº 8.213/91 estabelece que: *"em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho"*.

Por derradeiro, importante destacar que a ocorrência de acidentes não produz repercussões apenas de ordem jurídica, mas também econômica, além de não poder contar com o empregado segurado na prestação de trabalho, o acidente repercutirá ao empregador também no cálculo do Fator Acidentário de Prevenção - FAP da empresa, nos termos do art. 10 da Lei nº 10.666/2003.

**CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO - OAB/RS 17.832**

**NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**

## **A NÃO INCIDÊNCIA DO TRINTÍDIO NA RESCISÃO POR MÚTUO ACORDO.**

Dúvida recorrente na rotina das relações contratuais do trabalho se refere a aplicabilidade da indenização por dispensa do empregado nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria profissional ao qual a relação contratual está submetida nos casos onde a rescisão se efetiva nos moldes do art. 484-A da CLT, a denominada rescisão por mútuo acordo ou acordo entre as partes.

Inicialmente, cumpre destacar que a lei 7.238/1984 incumbe um ônus ao empregador que demite o empregado, sem justa causa, no período referente a 30 dias que antecede a data-base da categoria profissional. Considerando o fato de que o período de aviso prévio integra o contrato para todos os seus efeitos, nas situações onde a sua projeção recair dentro deste período, será devido um salário a mais ao ex-empregado a título de indenização.

A partir da vigência da Lei 13.467/17, a popularmente denominada Reforma Trabalhista, ocorreu o advento de uma nova modalidade de demissão. Atualmente, empregado e empregador podem acordar quanto ao ato demissional, celebrando uma demissão consensual. Nesta modalidade, o aviso prévio, se indenizado, será pago pela metade, assim como a multa sobre o saldo da conta vinculada do FGTS e, o FGTS sacado pelo ex empregado será à razão de 80% além de não existir acesso ao benefício do seguro-desemprego.

Gize-se que o texto normativo do artigo 9º da Lei 7.238/84 não oferece margem interpretativa pois determina que *"o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecedem a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional..."*. Dessa forma, na hipótese de demissão consensual, essa não se trata de demissão sem justa causa, mas por vontade das partes.

Sendo assim, não há motivos para considerar a aplicação da indenização pela ocorrência do ato demissional nos trinta dias que antecedem a data da correção salarial da categoria.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**



## **A vedação da aplicação de dupla penalidade no contrato de trabalho**

Questionamento recorrente no cotidiano das relações derivadas do contrato de trabalho se refere a aplicação de sanções disciplinares, especialmente em relação a dupla penalização por uma mesma conduta faltosa.

No âmbito do judiciário trabalhista, o entendimento é pacífico de que a dupla penalização não é possível, trata-se de do princípio de *non bis idem*.

Pode se exemplificar com um julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, onde uma ex empregada requereu através de reclamação trabalhista a reversão da justa causa aplicada por ter exposto, de forma negativa, a imagem do empregador nas redes sociais, infringindo, portanto, o código de conduta interno. A justa causa, porém, foi afastada pelo magistrado de primeiro grau de jurisdição, por se entender que houve a dupla punição pelo mesmo fato, o que seria vedado, decisão essa que inclusive foi mantida pela Corte Regional.

Além de ter sido advertida pela conduta, foi penalizada com a aplicação de justa causa, que se converte na penalidade máxima em matéria de contrato de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho igualmente analisou processo que tinha por objeto de controvérsia a aplicação de dupla penalidade com a reversão de justa causa e o entendimento expresso foi no mesmo sentido.

Isto porque, no caso concreto julgado, o trabalhador teria sido também advertido, e, meses após, foi dispensado pelo mesmo fato.

Por derradeiro, é imprescindível destacar que na rescisão do contrato de trabalho por justa causa, além da gravidade da conduta faltosa praticada estar prevista na redação normativa do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, é necessário igualmente verificar ainda a existência do nexo causal, a imediatidade, a proporcionalidade, a gradação da penalidade (quando possível), assim como a ausência de dupla punição pela mesma razão.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO – OAB/RS 17.832**

**NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**



## **ATESTADO MÉDICO NO PERÍODO QUE ANTECEDE E DURANTE O GOZO DAS FÉRIAS: QUAL A CONDUTA ADMINISTRATIVA?**

Dúvida recorrente no cotidiano das relações do contrato de trabalho está relacionada ao acometimento por parte do empregado de doença que proporcione incapacidade para o trabalho nos dias que antecedem as férias ou ainda no período de gozo destas.

Na hipótese onde o início da incapacidade seja nos dias que antecedem o início do gozo as férias, ainda que já pagas, as férias devem ser suspensas até que o empregado recupere a capacidade para o trabalho, momento em que as férias poderão ser concedidas, o empregador será responsável pelo pagamento dos 15 primeiros dias de atestado, e após o 16º dia, a remuneração se constitui em ônus da autarquia previdenciária - INSS. Ocorrendo a alta médica, a empresa poderá conceder os dias das férias.

Entretanto, nos casos onde a incapacidade para o trabalho por acometimento de doença ocorrer durante o período de gozo das férias, a ocorrência não proporciona nenhuma repercussão capaz de interromper ou suspender as férias já concedidas ao empregado.

Não há nem mesmo a necessidade da apresentação do atestado médico ao empregador para justificar a ausência ou incapacidade para o trabalho. Assim como o empregador não é obrigado a realizar qualquer pagamento adicional, visto que o período já foi remunerado.

Contudo, se após o período do gozo de férias a doença persistir, incumbe ao empregador efetuar o pagamento da remuneração nos primeiros 15 dias ou menos, dependendo do período atestado de incapacidade para o trabalho, ultrapassado os 15 primeiros dias o empregado será encaminhado ao benefício de auxílio-doença junto ao INSS.

A responsabilidade do empregador iniciará no dia seguinte ao término das férias, conforme indica a Instrução Normativa nº 128/2022, art. 336 § 2º:



*§ 2º – No caso da DII do segurado ser fixada quando este estiver em gozo de férias ou licença-prêmio ou qualquer outro tipo de licença remunerada, o prazo de quinze dias de responsabilidade da empresa, será contado a partir do dia seguinte ao término das férias ou da licença.*

Desta forma, ocorrendo a incapacidade para o trabalho durante as férias, o período segue normalmente, não há que se falar em cancelamento ou suspensão do gozo das férias, ou encaminhamento ao INSS durante o período concedido.

**CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – OAB/RS 17.832**

**NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**

## **CANCELAMENTO OU ADIAMENTO DE FÉRIAS: POSSIBILIDADE E CONDUTA**

No ambiente das relações de trabalho, não raras vezes, por fatores alheios imponderáveis e imprevisíveis o empregador acaba submetido a uma situação de ampliação inesperada da demanda de trabalho, frustrando uma adequada programação de execução e ajuste da sua mão de obra. Esses fatos intempestivos ocorrem por vezes quando já existem férias programadas para os empregados, ou ainda durante o curso destas, férias individuais ou coletivas.

Na hipótese em que empregador tenha concedido tempestivamente o aviso de férias ao empregado e, em decorrência de fato superveniente inesperado se apresente, e a situação exija que o empregador cancele as férias programadas ou ainda adiar ou adiantar o início do gozo, ele estará sujeito as condições estabelecidas no Precedente Normativo Nº 116 do TST que estipula: "*FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO (positivo) Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.*"

O direito a férias remuneradas é garantia constitucional, e de normas internacionais do trabalho, preliminarmente, devemos esclarecer que as férias são o lapso temporal que tem direito o empregado de paralisar a prestação de serviços, embora por iniciativa do empregador, além de receber previamente a remuneração acrescida de um terço de seu valor no mínimo em 48 horas antes do início do respectivo gozo das férias.

A data de início e o momento do gozo são definidos pelo empregador, no entanto, uma vez que o empregado esteja em pleno gozo das férias, não pode ser exigido dele nenhuma forma de prestação do serviço, tampouco o retorno antecipado do período de gozo. Assim, caso o empregador exija a prestação de serviços do empregado durante as férias, mesmo que de forma eletrônica ou não presencial, o empregado pode recusar a prestá-los e não estará sujeito a receber qualquer sanção em decorrência da negativa apresentada.

Na hipótese de o empregado atender ao chamado do empregador e se apresentar ao serviço, as decisões dos tribunais da Justiça Trabalhista, em sua ampla maioria, determinam o recebimento em dobro dos dias trabalhados pelo empregado. Existe no entanto, decisões baseadas em uma posição minoritária, que apresenta entendimento diverso e defende que o empregado deve receber em dobro todo o período de férias e não apenas os dias em que efetivamente prestou serviços ao empregador.

Caso o empregado atenda ao chamado para a prestação do serviço, entretanto, não de forma presencial, mas presta o serviço solicitado de forma remota, seja atendendo a mensagens ou executando tarefas, existe maior divergência na jurisprudência sobre suas consequências.

Parte das decisões adota a posição segundo a qual o trabalhador receberá em dobro os dias efetivamente trabalhados. Existem decisões no sentido de que as horas prestadas devem ser remuneradas como horas extraordinárias, há decisões que estipulam valor indenizatório para compensar o chamado e a supressão do período de férias do empregado ou ainda decisões que estipulam a remuneração de sobreaviso para empregados que não prestam nenhum serviço no período, mas se mantêm conectados a empresa de alguma forma no período de férias.

Por derradeiro, embora não haja um posicionamento pacificado nos tribunais do trabalho a respeito da temática e a resposta ao caso em concreto tende a variar conforme a situação e as especificidades, em nenhuma das hipóteses é permitido que a empresa exija serviços de seus empregados no período de férias.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB 711**

## **CARTA DE OBTENÇÃO DE NOVO EMPREGO NÃO EXIME O EMPREGADO DO PAGAMENTO DO AVISO PRÉVIO NO PEDIDO DE DEMISSÃO**

Sem sombra de dúvidas o questionamento mais formulado e direcionado à consultoria trabalhista prestada aos associados da ACINH em relação ao cotidiano das relações de trabalho concerne a liberação do cumprimento e do ônus de pagamento do aviso prévio nos casos onde o empregado pede o seu desligamento e apresenta declaração atestando a obtenção de um novo emprego.

Estabelece a redação normativa do artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho:

*Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:*

*II – 30 (trinta) dias aos que percebem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa”.*

Isso significa dizer que uma vez realizado o pedido de demissão, o empregado demissionário está obrigado a prestação laboral para o empregador pelo período de 30 (trinta) dias, para proporcionar ao empregador o tempo necessário para a recomposição do seu quadro funcional com a admissão e treinamento de outro profissional para aquela vaga iminente. Assim, se o empregado demissionário não cumprir o período do aviso prévio, proporcionará ao empregador o direito de descontar-lhe os salários correspondentes ao referido período não cumprido.

Entretanto, se assim entender conveniente, poderá o empregador, atendendo a um pedido do empregado e/ou apresentando este uma declaração atestando a obtenção de um novo emprego, dispensar-lhe do cumprimento do aviso prévio, contudo, trata-se de uma faculdade que lhe assiste, uma liberalidade, não se revestindo de obrigatoriedade como no contexto em que o empregador concede o aviso prévio ao empregado conforme estabelece a Súmula 276 do TST:

*"Súmula nº 276 do TST - Aviso prévio. Renúncia pelo empregado – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de*

*cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.”*

Considerando que, no caso de pedido de demissão quem concede o aviso prévio é o empregado, salvo haja estipulação através de instrumento de negociação coletiva, não é aplicável o teor da súmula e o empregador não está obrigado a renunciar a um direito seu, seja ele através da prestação laboral ou ainda de forma pecuniária com a efetivação do desconto nos haveres rescisórios.

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**

## **Gestão de Riscos e segurança a partir da aplicação da NR-9**

A Norma Regulamentadora 9 (NR 9) se constitui em um dos principais instrumentos normativos referentes à avaliação e à gestão de exposição de riscos dos empregados a “agentes físicos, químicos e biológicos” identificados através do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que foi instituído em substituição ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), de um empregador.

O referido instrumento normativo opera na avaliação, gestão e redução de riscos relacionados a agentes físicos, químicos e biológicos no ambiente de trabalho.

As NRs – Normas Regulamentadoras - abrangem um conjunto de procedimentos estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego com a finalidade de assegurar ambientes seguros e saudáveis para os empregados durante o desenvolvimento da atividade laboral.

O conjunto dos conteúdos abordados por esses instrumentos normativos tem a função primordial para o bem-estar e a segurança dos empregados em seu período de trabalho.

Na perspectiva do empregador, o conjunto das NRs estabelecem requisitos mínimos a serem observados e adotados para assegurar a conformidade e evitar a constituição de passivos trabalhistas.

A NR-9 tem ampla aplicação, desde o segmento industrial até o setor de comércio, serviços e até na administração pública.

A NR 9 não atua de forma isolada. Ela está diretamente relacionada a outras normas, como:

- ✓ NR 1 – Trata dos riscos psicossociais e passou por mudanças recentes em relação à Saúde e Segurança no Trabalho (SST);
- ✓ NR 7 – Estabelece o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- ✓ NR 15 e NR 16 – Abordam, respectivamente, as atividades insalubres e perigosas;

- ✓ NR 17 – Estabelece regras a respeito da ergonomia e análise de riscos físicos nos ambientes de trabalho.

O principal objetivo da NR 9 é antever, identificar, analisar e monitorar os riscos ambientais presentes no ambiente de trabalho, acautelando a exposição dos empregados e proporcionando o adequado cuidado com a saúde ocupacional.

Sendo assim, a correta aplicação da redação normativa da NR 9 repercute de modo direto na qualidade do ambiente de trabalho, propiciando ações que previnem a ocorrência de acidentes e o acometimento por doenças ocupacionais. Ao identificar e administrar os riscos ambientais, ela proporciona a concepção de métodos eficientes de prevenção, domínio e redução de riscos. Entre as vantagens da correta aplicação do instrumento normativo para o empregador, estão:

- ✓ Redução significativa da ocorrência de acidentes de trabalho;
- ✓ Diminuição do absenteísmo por motivos de saúde;
- ✓ Melhorar a produtividade e o bem-estar dos colaboradores;
- ✓ Evitar passivos trabalhistas e aprimorar a gestão de não conformidades.

A implementação da NR 9 está diretamente vinculada a um PGR bem estruturado e que se fundamente em uma análise de riscos minuciosa. Nesse contexto, algumas etapas são fundamentais:

- ✓ Reconhecimento dos riscos ambientais: Identificar os agentes físicos (ruídos, radiações, pressões anormais), químicos (poeiras, gases, vapores) e biológicos (bactérias, fungos, vírus) presentes no ambiente de trabalho;
- ✓ Avaliação dos riscos: Analisar a intensidade, a frequência e a duração da exposição. Esta etapa pode envolver medições quantitativas com equipamentos específicos;
- ✓ Determinação de medidas de controle: Adotar ações para eliminar, reduzir ou isolar os riscos identificados, como uso de EPIs, melhoria da ventilação, substituição de materiais, entre outros;
- ✓ Monitoramento contínuo: Assegurar a eficácia das medidas adotadas com avaliações periódicas, acompanhamento e atualização constante do programa;

- ✓ Treinamento e capacitação: É dever dos colaboradores também cuidar da sua segurança. Por isso, promover treinamentos contínuos para conscientização sobre os riscos e as boas práticas preventivas;
- ✓ Integração com outros programas de SST: O PGR deve dialogar com outras iniciativas de saúde ocupacional e segurança do trabalho.

Ao observar corretamente essas etapas, o empregador estará preparado para atender às exigências da NR 9 e gerar um ambiente mais seguro e saudável para o conjunto dos empregados.

**CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711**



## **O início da vigência da NR-1 vai muito além da inclusão dos riscos psicossociais**

A Portaria MTE nº 765/2025 prorrogou a vigência do capítulo 1.5 da NR-1 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), que trata da inclusão dos riscos psicossociais, para 25 de maio de 2026, contudo a NR 1 é o instrumento balizador para a aplicação de todas as Normas Regulamentadoras, estabelecendo diretrizes gerais para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A atualização do instrumento normativo publicada em agosto de 2024, a NR-1 foi atualizada e enfatizou a identificação e inclusão do controle dos fatores psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Elencamos no quadro demonstrativo abaixo as principais inovações normativas apresentadas no instrumento:

|                                               | Redação anterior                                                                                              | Nova redação                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Finalidade do gerenciamento de riscos         | Não fazia referência de maneira expressa as espécies de riscos no item de responsabilidades                   | Faz referência expressa acerca da abrangência que alcança os agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e fatores ergonômicos incluindo riscos psicossociais |
| Participação dos empregados                   | Apresentava a exigência de realização de consulta sobre percepção de riscos e comunicação do inventário/plano | Apresenta inovação que contempla a exigência de garantia de participação no processo e oferta de noções básicas sobre gerenciamento de riscos ocupacionais                   |
| Risco ocupacional evidente (tratamento)       | Não estabelecia regra para a hipótese de impossibilidade de ação imediata para atuação no risco óbvio         | Na hipótese onde não for possível a adoção de medida imediata, ela deve ser incluída no plano de ação e o risco é registrado no inventário                                   |
| Descrição detalhada de critérios de avaliação | Antevia triagem de instrumentos e apresentava critérios gerais                                                | Estabelece a exigência de documento com parâmetros de severidade/probabilidade, níveis de risco, critérios de                                                                |

|                                                            |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                            |                                                                                                            | classificação e tomada de decisão                                                                                                                                                                     |
| Reavaliação da avaliação de riscos                         | Em um intervalo de 2 anos ou por eventos (medidas, mudanças, ineficácia, acidentes, doença, mudança legal) | Contempla a atualização por solicitação justificada de empregados ou da CIPA                                                                                                                          |
| Monitoramento das medidas                                  | Não contemplava a participação de empregados e CIPA no acompanhamento                                      | Prevê expressamente a inclusão de empregados e CIPA no acompanhamento                                                                                                                                 |
| Possibilitar acesso ao programa de gerenciamento de riscos | Disponível a trabalhadores/representantes e Inspeção do Trabalho                                           | Inclui sindicatos representantes das categorias profissionais                                                                                                                                         |
| Terceirização                                              | Contemplava na contratante/contratada em "Disposições gerais"                                              | Estabelece conjunto específico, detalhando uso do programa de gerenciamento de riscos da contratante ou contratada, inclusive caso de MEI/sócios e coordenação conjunta quando há interação de riscos |

Como é possível denotar do quadro demonstrativo as alterações do instrumento normativo vão muito além da inclusão dos riscos psicossociais, com alterações que ampliar a atuação conjunta em sua aplicação que contempla a sua qualidade de diretriz base do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) brasileiro que estabelece os requisitos gerais, campos de aplicação, termos e definições comuns a todas as normas de segurança e saúde no trabalho.

**CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS - 711**

## **O PAGAMENTO DO SALDO DE SALÁRIO E DAS FÉRIAS DO EMPREGADO MENSALISTA EM RELAÇÃO A PROPORCIONALIDADE**

Questionamento recorrente em relação as férias do empregado no que se refere a conduta em relação ao empregado mensalista que goza suas férias do dia 01 ao dia 30 e retorna a trabalhar no dia 31.

Inicialmente cumpre destacar que a unidade salarial de um empregado pode ser mensal, quinzenal, semanal, diária, horária ou qualquer outra que não contrarie as disposições legais e esteja de acordo com a vontade das partes.

A redação normativa do art. 64 da Consolidação das Leis do Trabalho estipula que *"o salário-hora normal, no caso do empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração"*. O parágrafo único do mesmo artigo preceitua que *"sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês"*.

Da análise dos dispositivos literalmente transcritos acima depreende-se que, que define a sistemática de apuração do salário-hora do empregado mensalista, diante do ajuste contratual pactuado entre as partes estabelecendo que a forma de remuneração do empregado é mensal, o salário ajustado será auferido mensalmente, independentemente da quantidade de dias do mês, ou seja, o salário será o mesmo nos meses de 28, 29, 30 ou 31 dias.

Diante desse contexto, nas hipóteses onde ocorra a admissão ou demissão, com início ou encerramento do contrato de trabalho em um mês de 31 dias, para que o empregado não seja prejudicado na proporcionalidade do salário a ser recebido, o empregador deverá realizar o cálculo de forma a dividir o salário mensal

por 31 e o resultado será multiplicado pelo número de dias remanescentes até o final do mês a partir da admissão ou do início do mês até a data do encerramento do contrato no caso de encerramento do contrato.

Ao adotar esta conduta, a remuneração paga pelo empregador ao empregado representará uma fração perfeitamente proporcional ao trabalho prestado no respectivo mês, como ocorre, por exemplo, com as admissões realizadas no dia 31 de um determinado mês, cuja remuneração, nesse mês, corresponderá a 1/31 do salário contratual.

Nos meses de 30 dias, a proporcionalidade será calculada utilizando-se a fração 1/30 do salário do empregado, lembrando que a mesma metodologia deverá ser aplicado no mês de fevereiro, considerando que este dispõe de 28 ou 29 dias.

Sendo assim para a realização do cálculo das férias, considerando que a remuneração das férias está vinculada aos dias de gozo é necessário, no primeiro momento, encontrar o valor da remuneração diária, dividindo o salário mensal pelo número de dias do mês correspondente para, dessa forma, alcançar o respectivo salário dia, a partir disso o resultado deve ser multiplicado pelo número de dias de gozo de férias que recaiam no mês e acrescido do terço constitucional.

O mesmo salário dia obtido anteriormente será multiplicado pelo número de dias restantes do mês a fim de obter o valor do salário mensal pago em retribuição aos serviços prestados nos dias em que o empregado não esteve em gozo de férias.

**CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**

## **Contrato de estágio não é contrato de trabalho e não observar essa diferença pode representar passivo trabalhista**

Questionamento recorrente no ambiente empresarial naquilo que se refere as alternativas de utilização de mão de obra está relacionada com a contratação de estagiários e o desenvolvimento de suas atividades.

Muitas empresas no intento de reduzir custos buscam na contratação de estagiários suprir carências de mão de obra a baixo custo. Ocorre que tal conduta não está de acordo com a legislação vigente e pode constituir passivo trabalhista bastante significativo diante do reconhecimento de vínculo empregatício, afastando a condição de estagiário e atribuindo a qualidade de empregado em virtude do desvio de finalidade do contrato de estágio inicialmente pactuado através do agente de integração.

Inicialmente insta consignar que estagiário não é empregado, na definição atribuída pela redação normativa do artigo 1º da Lei 17.788/2008 o “**Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.**” além disso nos parágrafos 1º e 2º dispõe respectivamente “O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.” e “O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.”

A redação legislativa não oferece margem interpretativa, o estágio tem o objetivo de proporcionar ao estagiário o aprendizado, o desenvolvimento das atividades profissionais.

Cumprir destacar que o estagiário não recebe salário, ele recebe bolsa-auxílio, logo, eventuais faltas não tem repercussão no descanso semanal remunerado, além disso o estagiário não está submetido a sanções disciplinares. O período de descanso anu-

al do estagiário não é de férias, é de recesso, onde ele está dispensado do estágio por trinta dias e recebe integralmente o valor da bolsa estágio, sendo assim, não há de se falar em terço constitucional.

Por derradeiro, diante das considerações apresentadas, das quais se destaca que estágio não é emprego, na hipótese onde a empresa não pretende oferecer ao estagiário o espaço para aprendizado e desenvolvimento de atividades na modalidade de ato educacional supervisionado, não se recomenda a contratação de estagiário pela temeridade que tal circunstância proporciona e do iminente risco de constituição de passivo trabalhista.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO – OAB/RS 17.832**

**NAZARIO & NAZARIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**

## **CONSEQUÊNCIAS DA SUPRESSÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE, NOTURNO E PERICULOSIDADE DIANTE DA MUDANÇA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO EMPREGADO**

Questionamento recorrente no âmbito das relações contratuais do trabalho se refere a possibilidade de supressão dos adicionais pagos quando da exposição ou submissão do empregado a condições específicas de trabalho, como o trabalho noturno ou em condições insalubres ou perigosas, por exemplo.

Os adicionais legalmente instituídos consistem em parcelas complementares ao salário, compensatórias por um esforço maior do empregado, em virtude de condições de trabalho mais desgastantes do que as normais. Tem caráter secundário à parcela salarial principal, não podendo ser a única maneira de contraprestação pecuniária pelo trabalho prestado.

Regularmente, os referidos adicionais são calculados através de aplicação de percentuais sobre um parâmetro salarial fixado. Se revestem da característica inerente a parcela de natureza jurídica salarial, no entanto, podem ser suprimidos se deixarem de existir as circunstâncias que ensejaram o seu pagamento, é o denominado salário condição.

Os adicionais de insalubridade e periculosidade em regra são pagos por consequência de imposição através de laudo técnico de análise das condições e do ambiente de trabalho ao qual o empregado está submetido durante o desempenho de suas atividades laborais contratadas. Sendo assim em caso de alteração destas condições e/ou do ambiente, deixando de existir a exposição a agentes nocivos ou a alteração e adequação do ambiente no qual ocorre a prestação do trabalho aos parâmetros legalmente instituídos e por consequência sucede a desobrigação por parte do empregador da manutenção da remuneração destes adicionais, nos termos do artigo 194 da Consolidação das Leis do Trabalho que assim dispõe:

***Art.194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou inte-***

*gridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.*

Igualmente nas situações onde houver a remuneração pelo trabalho em horário noturno, alterado o contexto da prestação laboral para a prestação do trabalho em horário diurno, deixa de existir a obrigatoriedade da contraprestação pelo trabalho noturno através do adicional, uma vez que o trabalho noturno é considerado mais desgastante do que aquele prestado no período diurno.

Sendo assim, por derradeiro, destaca-se que nas circunstâncias onde for eliminado o risco, a exposição ao risco em relação à integridade física do empregado cessará a obrigação do empregador ao pagamento dos adicionais inerentes não existindo qualquer previsão legal em relação a eventual incorporação da referida verba a remuneração do empregado.

**CÉSAR ROMEU NAZARIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**



## **Quais os requisitos para a configuração do abandono de emprego?**

Questionamento realizado em reiteradas oportunidades refere-se aos requisitos para a configuração de abandono de emprego.

O abandono de emprego depende da conjunção de dois elementos: subjetivo e objetivo. O primeiro diz respeito a intenção de abandonar, o propósito de não dar continuidade ao contrato de trabalho pelo empregado e, o segundo corresponde ao fato objetivo da ausência reiterada por determinado período, período este estabelecido na súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho como sendo de 30 dias.

A partir do momento em que o empregado deixa de comparecer ao trabalho e essa ausência se reitera por **trinta dias** está configurada situação apta a aplicação de justa causa, nos termos do inciso "i" do Artigo 482 da CLT.

Dúvida igualmente recorrente se refere a notificação do empregado para o retorno às atividades laborais. Hodiernamente recomenda-se o envio de telegrama com cópia de conteúdo e aviso de recebimento serviço oferecido pelos Correios, onde o correio identifica o receptor da mensagem bem como fornece cópia da mensagem enviada, solicitando o comparecimento do empregado para a retomada das atividades e estipulando um prazo para tal, dois dias por exemplo, e as consequências do não atendimento, quais sejam, a aplicação da justa causa por abandono de emprego.

Não é recomendável o envio de carta simples acompanhada de aviso de recebimento (AR) uma vez que não raras vezes os Correios não identificam o receptor e/ou simplesmente indicam como "*não procurado*" o que torna a tentativa inócua.

Caso o empregado não se reapresente no prazo estipulado, o empregador terá atendido aos requisitos necessários ao procedimento administrativo adequado para se resguardar em eventual reclamação trabalhista que possa ser ajuizada pelo empregado em virtude da aplicação da penalidade máxima no âmbito do contrato de trabalho que é a justa causa, na hipótese por abandono de emprego em virtude das sucessivas ausências injustificadas pelo período de 30 dias.



**CÉSAR ROMEU NAZÁRIO – ADVOGADO – OAB/RS 17.832**

**NAZÁRIO & NAZÁRIO ADVOGADOS ASSOCIADOS – OAB/RS 711**