

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 017

27/02/2018

Sumário:

- QUALIDADE DE VIDA - PROGRAMAS DE RH
- DUALIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO COM A MESMA EMPRESA - GENERALIDADES



QUALIDADE DE VIDA PROGRAMAS DE RH

A vida moderna trouxe a simplificação e o conforto nas atividades do dia-a-dia. Por outro lado, trouxe também a vida sedentária, atividades repetitivas e alimentação contaminada com agrotóxicos. E tudo isso leva a disfunções no corpo humano.

No campo do trabalho, gera absenteísmo, afetando diretamente a produtividade e a qualidade. Assim, empresas estão cada vez mais investindo no Programa de Qualidade de Vida de seus colaboradores, estimulando as pessoas a mudarem seu estilo de vida, a adotarem hábitos mais saudáveis e a valorizarem a prevenção de doenças.

O programa é planejado e implementado numa ação conjunta entre o RH e Medicina e Engenharia de Segurança do Trabalho, que terá como objetivo criar um conjunto de ações que visam a melhoria da qualidade de vida, tanto no ambiente interno como no ambiente externo, através da prática de atividade física, lazer e esporte, com o objetivo de promover a saúde, a motivação e a integração social.

Sugestões para inserir no programa:

Prática da atividade física

A prática da atividade física se relaciona com os estados emocionais, sejam eles negativos (tensão, raiva, depressão) ou positivos (auto-estima, vigor e bem-estar).

Massagem

O serviço de massagem proporciona momentos de relaxamento e reflexão.

Prevenção de doenças

Promover campanhas para prevenção de doenças (DSTs, AIDS, câncer ginecológico, câncer de mama, de próstata e de tireóide), facilita o diagnóstico precoce e evita problemas futuros, garantindo mais qualidade de vida aos funcionários.

Tabagismo

Promover campanhas contra o tabagismo e fornecer aos funcionários todo o suporte profissional necessário para apoiar a decisão de parar de fumar e os medicamentos adequados ao tratamento.

Prática de esportes

Estimular a prática de esportes por meio de programas de incentivo a equipes de corredores, passeios ecológicos, caminhadas e torneios esportivos, entre outros. O objetivo é mudar o equilíbrio entre a saúde física, emocional, social, espiritual e intelectual dos funcionários.

Culinária

Incentivar a mudança de hábitos alimentares, em especial para o consumo de produtos naturais, livres de agrotóxicos.

Vacinação

Realizar, regularmente, programas de vacinação, em especial contra gripe aos mais idosos.

Exames diversos

Algumas empresas adotam "a semana anual de exames", promovido anualmente, não obrigatório. Incluem-se exames: auditivos, oftalmológicos, controle de glicemia e colesterol, eletrocardiogramas, vacinação e nutrição, entre outros.

Gestante

Promover curso para prevenir patologias, esclarecer dúvidas sobre alterações e expectativas no período gestacional. Normalmente são desenvolvidas atividades ligadas às áreas de Enfermagem, Fisioterapia, Psicologia, Nutrição e Serviço Social.



DUALIDADE DE CONTRATOS DE TRABALHO COM A MESMA EMPRESA - GENERALIDADES

O empregado pode assumir um segundo cargo na mesma empresa, gerando-se então dois contratos de trabalho?

A legislação trabalhista é omissa. Não criou nenhum impedimento, como também não disse que poderia. Como opinião, podemos recomendar que "não se pisa em poça d'água, da qual não esteja enxergando a sua profundidade".

Dois cargos na mesma jornada de trabalho

A criação de novos cargos, bem como a sua titulação, não está subordinada às normas trabalhistas. Assim, é perfeitamente possível que um "auxiliar de pessoal", passe a somar atividades de "auxiliar contábil", denominando-se este novo cargo, a título de exemplo, de "auxiliar administrativo".

Dependendo do plano de cargos e salários da empresa, este poderá ser ou não uma promoção. Em qualquer hipótese, caracteriza-se a alteração contratual, e portanto, subordinado ao consentimento do empregado (art. 468 da CLT).

Portanto, não gera o segundo contrato de trabalho.

Dois cargos em diferentes jornadas de trabalho, com contratos de trabalho distintos

A dualidade de contratos com a mesma empresa, na prática é impossível e é fraudulenta, sob ponto de vista de alguns juristas. Por exemplo, as ocorrências de um contrato afetaria inevitavelmente o outro, não havendo a possibilidade de separar os contratos (ex. afastamentos por doença e acidente do trabalho, férias, etc.).

Em alguns casos, se não na maioria, a dualidade de contratos com a mesma empresa reduz a remuneração do empregado e aumenta o limite da jornada de trabalho.

Exemplo:

Um empregado trabalha como auxiliar de pessoal, com a jornada diária de 7:20 horas, no primeiro contrato de trabalho, e auxiliar contábil no segundo, também com a mesma jornada diária, totalizando-se 14:40 horas no final do dia, quando então, a segunda jornada seriam caracterizadas como horas extras.

Assim, seguindo o mesmo raciocínio, a empresa poderia criar diversos cargos similares utilizando-se de diferentes titulações com o objetivo de fraudar a legislação trabalhista.

Portanto, esta prática torna nulo o segundo contrato de trabalho (art. 9º da CLT).

A teoria do emprego desdobrado

O saudoso jurista, José Serson, escreveu em seu livro "Curso de Rotinas Trabalhistas", 36ª edição, Ed. RT, a "teoria do emprego desdobrado".

De acordo com a sua teoria, é possível que o empregado exerça um outro cargo na mesma empresa, utilizando-se o mesmo contrato, desde que: o serviço não seja o mesmo que a pessoa presta, e continua prestando, em razão do contrato de trabalho original; e o serviço seja prestado fora das horas de expediente.

Exemplo: Uma secretária trabalha no horário das 8 as 17 hs, ganhando um salário de R\$ 1.800,00. No período das 18 as 22 hs dá curso de inglês aos funcionários da empresa, ganhando um salário de R\$ 800,00.

Atente-se no exemplo, que as horas trabalhadas no desdobramento (18 as 22 hs), não são caracterizadas como horas extras e a remuneração não é calculada com base no salário principal (como secretária), porque não se trata de uma continuidade da atividade normal.

Para fins de tributação e para cálculos trabalhistas, a base de cálculo será a soma das duas remunerações (e não separadamente).

Por tratar-se um pacto acessório de desdobramento, esta alteração contratual deverá ser anotada na CTPS, bem como na ficha de registro de empregado, como adendo.

Exemplo: "Após o expediente normal, passa, a partir de ..., a ministrar aulas de inglês nas dependências desta empresa com salário de R\$... , que se somará para todos os fins ao da ocupação principal".