

Bom dia Contrasp



CONTRASP

Edição 1139 - Segunda - feira, 03 de fevereiro de 2025

ACÚMULO DE FUNÇÃO: ENTENDA O QUE É, COMO IDENTIFICAR E O QUE DIZ A CLT

Veja como comprovar, o que diz a CLT e quais medidas podem ser adotadas.



Acúmulo de forma frequente e não esporádica.

Sobre esse tema, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não trata diretamente do acúmulo de função, mas a jurisprudência trabalhista reconhece o direito a reajuste salarial ou rescisão com direitos garantidos caso a situação seja comprovada.

Diante disso, os trabalhadores nesse tipo de situação têm os seguintes direitos:

Acréscimo salarial: se houver acúmulo de função, o empregado pode solicitar um aumento proporcional às novas responsabilidades;

Pedido de rescisão indireta: se a empresa não resolver a situação, o trabalhador pode pedir demissão sem perder seus direitos trabalhistas;

O acúmulo de função acontece quando um funcionário passa a exercer atividades além das que foram definidas em seu contrato de trabalho, sem um ajuste salarial correspondente e isso pode gerar sobrecarga, estresse e prejuízos financeiros ao trabalhador. Em linhas gerais, para identificar o acúmulo de funções, basta que o trabalhador perceba se está com:

Novas tarefas não estavam previstas no contrato;

Atividades extras que não têm relação com a função original;

Ação judicial: caso a empresa se recuse a regularizar a situação, o trabalhador pode recorrer à Justiça do Trabalho com ajuda de um advogado.

Apesar disso, antes, é importante que esse acúmulo de funções seja comprovado, para daí sim o profissional garantir os seus direitos. Para isso ele precisará ter:

Testemunhas: colegas que possam confirmar as novas funções;

Documentos: e-mails, ordens de serviço ou qualquer prova que mostre a mudança nas atividades;

Contrato de trabalho: comparar o que

foi acordado com as novas tarefas exigidas.

Para aqueles que não querem sofrer com a sobrecarga em seus ambientes de trabalho, algumas dicas devem ser seguidas para deixar o trabalho mais justo, confira:

Leia seu contrato antes de assinar;
Converse com o RH se perceber aumento de responsabilidades sem reconhecimento;

Busque orientação jurídica caso a empresa se recuse a corrigir a situação.

Fonte: contabeis.com.br

TRT-2 RESTABELECE COTA PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM EMPRESA DE SEGURANÇA



A 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Grande São Paulo e litoral paulista) reformou sentença e determinou que a uma empresa de segurança e vigi-

lância é obrigada a seguir o artigo 93 da Lei 8.213/91, que traz cotas progressivas de vagas para reabilitados(as) e pessoas com deficiência de acordo com o número total de empregados(as).

Contrariando a norma, o primeiro grau havia reduzido de 5% para 3% o quantitativo de postos, mas a Turma entendeu que não pode o Judiciário mudar a lei sem justificar eventual inconstitucionalidade.

Em resposta à ação civil pública, a ré alegou que a atividade exercida impõe dificuldades para a contratação ou permanência de vigilantes e seguranças com deficiência, demonstrou que empreendeu esforços para o cumprimento da regra e pleiteou a exclusão da cota e da multa aplicada pelo Ministério Público do Trabalho.

Proteção às pessoas com deficiência

O desembargador-relator Homero Batista Mateus da Silva lembrou, em seu voto, que a proteção às pessoas com deficiência, assim como a dos aprendizes, é constitucional e reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, sendo vedada até mesmo negociação coletiva que enfraqueça a medida. Por isso, entendeu ser “desaconselhável” a opção do juízo de origem em afastar o critério da lei. “Mostra-se mais adequado o sopesamento da conduta da ré como critério para o estabelecimento de forma de cumprimento e regularização”, argumentou.

Com a decisão, a empresa deverá seguir aumentando progressivamente o cumprimento da cota de acordo com os prazos estabelecidos, começando com 3% (em 60 dias), depois 4% (em 120 dias), e por fim 5% (em 180 dias). Os prazos começam a contar depois da intimação. Feita a análise de documentos que comprovaram a contratação de novos empregados, a Turma também diminuiu o valor da indenização por danos morais coletivos de R\$ 1,6 milhão para R\$ 500 mil.

O processo pende de julgamento de embargos de declaração. Com informações da assessoria do TRT-2.

Processo 1000087-20.2021.5.02.0034

Fonte: conjur.com.br

DEMISSÃO POR ACORDO

A partir de agora, empregado e patrão podem fazer acordo para demissão. Nesse caso, o empregado terá direito a:

- Sacar 80% do FGTS
- Indenização de 20% sobre o saldo do FGTS
- 50% do aviso prévio, se indenizado
- Demais verbas trabalhistas (saldo de férias, 13º proporcional, etc)

O empregado demitido por acordo não terá direito a seguro-desemprego.



Presidente: Edilson Silva Pereira
Secretária de Imprensa e Comunicação: Dayane da Penha Oliveira
Produção, Diagramação e Arte: Amauri Azevedo



SCRN 712/713 BLOCO H ENTRADA 42 LOJA 41 ED SANTO ANTONIO
ASA NORTE, BRASÍLIA, DF, CEP: 70760-680



(61) 35320448 / 35320414



<https://www.facebook.com/contrasp>



https://www.instagram.com/contrasp_seg/



<https://contrasp.org.br/>