

Orientações Trabalhistas

Informações importantes sobre espécies de contrato, suas particularidades e cuidados na hora da contratação:



CONTRATO - Prazo determinado

- É o contrato com início e término estabelecidos previamente ou vinculado à conclusão de uma atividade específica e transitória;
- Vínculo trabalhista formal, com anotação na CTPS;
- Gera direitos proporcionais como férias, 13º salário, FGTS e INSS.



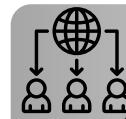
CONTRATO - Intermítente

- O contrato intermitente é aquele em que o empregado presta serviços esporádicos, conforme convocação do empregador.
- Deve ser formalizado por escrito e registrado na CTPS;
- Pode prestar serviços a outras empresas nos períodos de inatividade;
- O uso desse contrato em substituição a um vínculo contínuo pode ser considerado fraude.



Trabalho Eventual

- Trata-se da prestação de serviço não habitual, sem subordinação direta e sem continuidade, geralmente realizada por trabalhadores autônomos.
- Não gera vínculo empregatício;
- O pagamento é por diária, tarefa ou serviço;
- Não há horário fixo ou hierarquia.
- O uso repetido e frequente desse tipo de contrato pode configurar fraude, gerando o reconhecimento de vínculo.



Empresa Terceirizada

- Permite que empresas contratem outra empresa para fornecer mão de obra, inclusive para atividades-fim.
- O vínculo é entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços, não com a tomadora;
- Subordinação direta ao tomador pode caracterizar vínculo;

O trabalhador intermitente, ao final de cada prestação, deve receber o salário correspondente às horas trabalhadas, acrescido de férias + 1/3, 13º salário, FGTS e INSS.

Tudo PROPORCIONALMENTE.



IMPORTANTE!

Ao contratar ou direcionar trabalhadores para atividades específicas, é imprescindível observar a natureza das tarefas e os requisitos legais associados à função desempenhada.

Entre as principais funções que exigem certificações específicas destacam-se:

- Trabalho em altura: Necessita de curso específico conforme a NR-35;
- Atividades com eletricidade e alta tensão: Exige capacitação conforme a NR-10;
- Atividades insalubres e/ou perigosas: Devem observar as diretrizes das NRs 15 e 16;
- Espaço confinado: Exige curso e autorização conforme a NR-33;
- Operação de máquinas e equipamentos: Deve ser realizada apenas por profissionais habilitados, com formação reconhecida.



Certifique-se de que os trabalhadores designados às atividades citadas possuem formação compatível, atualizada e comprovada, com os certificados disponíveis para apresentação imediata em caso de fiscalização trabalhista ou auditoria; A ausência de tais requisitos pode gerar autuações, multas administrativas, além de responsabilidade civil e criminal.



2

Condições de alojamentos em trabalhos temporários, nos termos da NR-24.

- Higiene e limpeza:
- Dormitórios devem ser mantidos limpos, com colchões certificados pelo INMETRO, roupas de cama higienizadas e adequadas ao clima.
- Espaço e estrutura:
- Mínimo de 3 m² por cama simples ou 4,5 m² por beliche, incluindo área de circulação e armário;
- Proibido uso de três ou mais camas na vertical;
- Máximo de 8 trabalhadores por quarto.
- Ventilação e conforto:
- Ventilação natural e artificial adequada ao clima;
- Conforto acústico conforme NR-17.
- Banheiros:
- Proporção mínima de 1 chuveiro para cada 10 trabalhadores;
- Separação por sexo;
- Distância máxima de 50 metros dos dormitórios;
- Acesso com piso lavável e cobertura.

3

Proibição do Trabalho Infantil.

- No Brasil, a idade mínima permitida para o trabalho é de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Trabalho noturno, perigoso e insalubre são proibidos para menores de 18 anos, conforme art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal.
- A emancipação não autoriza a execução de trabalhos proibidos para menores de 18 anos. As normas de proteção ao trabalhador com idade inferior a 18 anos são imperativas e de ordem pública, tanto em relação à idade mínima para o trabalho quanto à proteção contra atividades e condições proibidas pela legislação.
- A Lista TIP é conhecida mundialmente por definir as atividades de maior risco para a saúde, segurança e moralidade das crianças e adolescentes. Ela apresenta ainda a descrição dos trabalhos, aponta os prováveis riscos ocupacionais e as possíveis consequências à saúde.

4

Regras gerais para o bom andamento do evento:

- A CTPS precisa estar assinada, salvo se a espécie de contratação não exigir, além de possuir a ficha registro do colaborador para apresentação imediata à fiscalização, caso necessário. Caso não possua LRE, deve ser apresentada a ficha impressa;
- O contrato firmado com os colaboradores deve ser estritamente seguido, observar com cautela todas as regras trabalhistas, especialmente em relação ao trabalhador intermitente;
- É necessário possuir o Atestado de Saúde Ocupacional dos colaboradores;
- A Organização irá acompanhar o cumprimento das regras e orientações aqui fornecidas, recomendando e corrigindo eventuais problemas.



A organização do evento disponibilizará um canal de escuta e denúncias internas através do e-mail:
assemp@assempscs.com.br



NR24



LISTA TIP