

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 095

26/11/2024

Sumário:

- SALÁRIO UTILIDADE - CARACTERÍSTICAS E CÁLCULO
- UNIFORMES NA EMPRESA - MOTIVOS PARA IMPLEMENTAR
- ACIDENTE NO PERCURSO DO TRABALHO - GENERALIDADES



SALÁRIO UTILIDADE CARACTERÍSTICAS E CÁLCULO

O salário utilidade, também conhecido como salário in natura, é uma forma de remuneração prevista na legislação trabalhista. Ele consiste no pagamento de bens ou utilidades que o colaborador pode usufruir para seu próprio benefício, funcionando como uma gratificação pelo trabalho prestado. Exemplo Prático: A empresa fornece moradia para um colaborador que trabalha em outra cidade. Esse benefício é considerado salário utilidade, desde que seja uma gratificação pelo trabalho e não um requisito para o desempenho da função.

LEGISLAÇÃO SOBRE O SALÁRIO UTILIDADE

De acordo com o artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o salário utilidade compreende benefícios como alimentação, habitação e vestuário, fornecidos de forma habitual ao empregado. No entanto, bens que são essenciais para a execução do trabalho, como Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), não são considerados salário utilidade.

Exemplo Prático: A empresa oferece vales-alimentação regularmente, que não podem ser utilizados para a execução das tarefas do colaborador, portanto, são considerados salário utilidade.

O QUE NÃO É CONSIDERADO SALÁRIO UTILIDADE

A CLT especifica itens que não podem ser considerados salário utilidade, como vestuários usados no local de trabalho, educação, transporte para o trabalho, assistência médica, seguros de vida e previdência privada.

Exemplo Prático: A empresa oferece plano de saúde aos colaboradores. Este benefício não é considerado salário utilidade, pois se trata de assistência médica.

CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO IN NATURA

Para ser considerado salário utilidade, o benefício deve ser uma gratificação decorrente do trabalho, oferecido de maneira habitual e com valor justo. Não deve gerar custos adicionais para o colaborador e deve suprir necessidades vitais.

Exemplo Prático: Um colaborador recebe auxílio-alimentação regularmente, sem qualquer custo adicional para ele. Este benefício pode ser considerado salário utilidade.

CÁLCULO DO SALÁRIO IN NATURA

Para calcular o salário in natura, o pagamento em dinheiro do salário mínimo não pode ser inferior a 30% do valor fixado para a região. Quando o colaborador recebe acima do salário mínimo, o cálculo deve considerar o valor real da utilidade, respeitando limites de 25% para moradia e 20% para alimentação.

Exemplo Prático: Se o salário mínimo é de R\$ 1.000, o pagamento em dinheiro não pode ser inferior a R\$ 300, com o restante podendo ser fornecido como benefícios in natura.

PAGAMENTO DE AUXÍLIO REFEIÇÃO E ALIMENTAÇÃO

O auxílio refeição e alimentação podem ser considerados salário utilidade se forem fornecidos por meio de cartões de benefício ou Programas de Alimentação do Trabalhador, e não integrem o salário para fins de desconto na remuneração do empregado.

Exemplo Prático: Um colaborador recebe vale-refeição mensalmente através de um cartão, que pode ser utilizado em diversos estabelecimentos. Este benefício é considerado salário utilidade.

ASSISTÊNCIA MÉDICA

A assistência médica não é considerada salário utilidade, conforme estipulado pelo artigo 458 da CLT.

Exemplo Prático: A empresa oferece reembolso de despesas médicas. Este benefício não integra o salário e não é considerado salário utilidade.

CONCLUSÃO

O salário utilidade é uma forma de gratificação que beneficia o colaborador, servindo como uma ferramenta importante para motivação e engajamento. Conhecer as regras que regem o salário utilidade e como calculá-lo é essencial para utilizá-lo corretamente dentro da legislação.



UNIFORMES NA EMPRESA MOTIVOS PARA IMPLEMENTAR

Adotar o uso de uniformes dentro da empresa, mesmo para colaboradores que não têm contato direto com os clientes, pode ser uma decisão polêmica, mas há várias razões sólidas para essa prática. Uniformes não apenas ajudam a criar uma identidade única para o negócio, mas também promovem a organização e seriedade. Exemplo Prático: Uma empresa de tecnologia pode escolher uniformes com cores e designs que reflitam sua marca, criando uma imagem coesa e profissional.

VANTAGENS DO USO DE UNIFORMES

O uso de uniformes facilita a comunicação padronizada, tornando as estratégias de marketing mais eficazes e contribuindo para a organização das equipes.

Exemplo Prático: Uma equipe de vendas usando uniformes pode ser facilmente identificada, facilitando a interação com clientes e promovendo um ambiente organizado.

AUMENTO DA PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

Uniformes podem aumentar a produtividade dos funcionários, pois reduzem o tempo e o dinheiro gastos com roupas. Sentir-se parte da cultura da empresa aumenta o senso de pertencimento e, conseqüentemente, a qualidade do trabalho.

Exemplo Prático: Um colaborador que não precisa se preocupar com o que vestir pode concentrar mais energia em suas tarefas, resultando em maior eficiência.

SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Uniformes garantem organização, higiene, padronização e segurança. Eles ajudam a diferenciar as equipes e assegurar que todos compreendam suas funções.

Exemplo Prático: Em um hospital, diferentes cores de uniformes podem indicar as diversas especialidades médicas, facilitando a identificação rápida e segura dos profissionais.

FACILIDADE NO CONTATO COM CLIENTES

Uniformes evitam que clientes confundam outros clientes com funcionários, melhorando a experiência de atendimento e transmitindo uma imagem de organização e credibilidade.

Exemplo Prático: Em uma loja de varejo, uniformes ajudam os clientes a identificar facilmente os funcionários para pedir assistência, melhorando o atendimento.

TRANSMISSÃO DA IDENTIDADE VISUAL DA EMPRESA

Os uniformes são uma extensão da identidade visual da empresa, desde as cores do logo até a disposição dos objetos no local de trabalho. Eles simplificam a comunicação da marca e evitam desconfortos com vestimentas inadequadas.

Exemplo Prático: Uma empresa que valoriza a sustentabilidade pode optar por uniformes feitos de materiais ecológicos, reforçando seu compromisso ambiental.

ESCOLHENDO O UNIFORME IDEAL

Ao selecionar uniformes, considere conforto, praticidade e adequação à temperatura. Escolher tecidos que proporcionem mobilidade e sejam fáceis de lavar é essencial para a aceitação dos funcionários.

Exemplo Prático: Para uma empresa que opera em climas quentes, uniformes feitos de tecidos leves e respiráveis são ideais para garantir conforto durante todo o dia.

CONCLUSÃO

A uniformização oferece inúmeras vantagens, desde a melhora na organização até o aumento da produtividade e segurança dos colaboradores. Além disso, reforça a identidade visual da empresa e melhora o atendimento ao cliente. Investir em uniformes adequados e confortáveis é uma estratégia que beneficia tanto a empresa quanto seus colaboradores.



ACIDENTE NO PERCURSO DO TRABALHO GENERALIDADES

O acidente no percurso do trabalho, ou acidente de trajeto, é aquele que ocorre no caminho entre a residência do colaborador e a empresa onde ele trabalha. Essa definição abrange qualquer forma de transporte utilizada, seja carro, transporte público ou a pé. Exemplo Prático: Um colaborador que sofre um acidente de trânsito enquanto dirige para o trabalho está envolvido em um acidente de trajeto.

LEGISLAÇÃO

Antes da Reforma Trabalhista Antes da reforma trabalhista, a Lei 8.213/91 equiparava o acidente no percurso ao acidente de trabalho. Isso significava que o trajeto entre a residência e o local de trabalho era considerado como jornada de trabalho, responsabilizando a empresa por quaisquer acidentes ocorridos nesse percurso.

Exemplo Prático: Se um empregado se machucasse ao escorregar em uma calçada enquanto ia para o trabalho, a empresa seria responsável pelo acidente.

MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista alterou o artigo 58 da CLT, excluindo o tempo de percurso da residência até o local de trabalho da jornada de trabalho. O novo parágrafo estabelece que esse período não é mais considerado como tempo à disposição do empregador, o que pode levar à desconsideração de alguns acidentes de trajeto como acidentes de trabalho.

Exemplo Prático: Um colaborador que se acidenta enquanto espera o ônibus para ir ao trabalho não tem mais o acidente reconhecido como acidente de trabalho pela empresa.

POSSIBILIDADE DE PROCESSAR A EMPRESA

Mesmo com a reforma trabalhista, os trabalhadores ainda podem processar a empresa por danos pessoais causados por acidentes de trajeto. Para isso, é necessário provar que o acidente foi resultado de negligência ou violação do dever por parte da empresa.

Exemplo Prático: Se um colaborador sofre um acidente porque o transporte fornecido pela empresa estava em más condições, ele pode processar a empresa por negligência.

DIREITOS DOS COLABORADORES EM CASO DE ACIDENTE DE TRAJETO

Os principais direitos de um colaborador que sofre um acidente no percurso do trabalho incluem:

- Emissão da CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) pela empresa.
- Estabilidade no emprego por 12 meses.
- Auxílio-acidente e auxílio-doença, conforme a gravidade do acidente.
- Acesso aos benefícios mesmo durante algum período de afastamento.
- Indenização por danos morais e/ou materiais, caso provada a culpa da empresa.

Exemplo Prático: Um colaborador que se machuca gravemente no caminho para o trabalho pode receber auxílio-doença e, posteriormente, indenização por danos materiais e morais.