				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

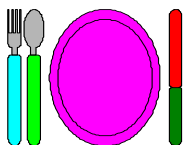
Relatório Trabalhista

Nº 031

17/04/2025

Sumário:

- CESTAS BÁSICAS COMO BENEFÍCIO TRABALHISTA - REGRAS, CUIDADOS E BOAS PRÁTICAS NA CONCESSÃO
- MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO - ENTENDA AS DIFERENÇAS E EVITE ERROS JURÍDICOS
- FGTS - NORMAS PARA PARCELAMENTO DE VALORES DEVIDOS - ALTERAÇÃO



CESTAS BÁSICAS COMO BENEFÍCIO TRABALHISTA REGRAS, CUIDADOS E BOAS PRÁTICAS NA CONCESSÃO

O fornecimento de cestas básicas aos colaboradores é uma prática comum em muitas empresas brasileiras. Porém, embora seja um gesto de apoio social e motivacional, essa concessão envolve implicações legais importantes, especialmente quando se torna habitual.

Cesta Básica como Parte do Salário

Conforme o artigo 458 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), benefícios habituais concedidos aos empregados, como alimentação, podem ser incorporados ao salário. Isso significa que, se a empresa oferece cestas básicas de forma contínua e sem interrupções, o benefício passa a ser considerado parte do contrato de trabalho.

Exemplo prático: Uma empresa distribui cestas básicas todos os meses aos funcionários. Após dois anos, decide suspender esse benefício sem explicação. Nesse caso, o trabalhador pode entrar com uma ação alegando alteração contratual lesiva, e a empresa pode ser condenada a pagar indenização ou continuar o fornecimento.

Suspensão do Benefício: Quais os Riscos

Os tribunais do trabalho têm sido consistentes ao entender que, uma vez que o benefício se torna habitual, ele não pode ser retirado de forma unilateral, sem motivo justo e sem negociação prévia com os empregados ou sindicato.

Dica prática: Sempre que for necessário suspender ou alterar o benefício, comunique previamente os trabalhadores e, se possível, formalize por meio de acordo coletivo ou cláusula contratual.

Pode Relacionar Cesta Básica com Faltas ao Trabalho?

Essa é uma questão delicada. A legislação não proíbe diretamente, mas há limites claros. O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) — previsto no Decreto nº 10.854/2021 — proíbe o uso do benefício como punição ou recompensa.

Segundo a Portaria nº 3/2002 da Secretaria de Inspeção do Trabalho:

Não se pode suspender ou cortar o benefício por faltas injustificadas como forma de punição;
Também não se pode usá-lo como prêmio por bom comportamento.

Exemplo prático: Uma empresa decide só conceder cesta básica aos funcionários que não tiverem faltas no mês. Isso pode ser considerado um desvirtuamento da finalidade do PAT e levar a autuação pela fiscalização do trabalho.

Por outro lado, é possível estabelecer critérios objetivos e previamente comunicados, desde que não se caracterize punição nem discriminação.

Exemplo aceitável: A empresa informa, por meio de regulamento interno e com aval do sindicato, que a cesta básica será fornecida apenas para quem tiver até duas faltas injustificadas no mês. Essa regra precisa ser aplicada de forma igualitária e transparente.

Críticas de Concessão: Como Evitar Discriminação

A CLT, no artigo 461, garante o tratamento isonômico entre empregados que ocupam funções semelhantes. No entanto, é possível diferenciar o benefício com base em critérios objetivos, como faixa salarial ou tempo de casa, desde que isso seja justificado e documentado.

Exemplo prático: Uma empresa opta por fornecer cestas básicas apenas para colaboradores que recebem até R\$ 2.500,00, com o objetivo de apoiar quem tem menor poder aquisitivo. Essa política é válida, desde que haja clareza no critério e ele seja aplicado igualmente para todos os elegíveis.

Recomendações para a Área de Recursos Humanos

- Formalize a concessão da cesta básica em contrato, regulamento interno ou norma coletiva;
- Evite alterações repentinas no benefício, especialmente se já é concedido há muito tempo;
- Divulgue claramente os critérios de concessão e mantenha registros de comunicação com os empregados;
- Consulte a assessoria jurídica trabalhista sempre que quiser implementar mudanças;
- Respeite o princípio da boa-fé e da isonomia nas relações de trabalho.

Conclusão

A concessão de cestas básicas, quando bem administrada, é um recurso valioso para promover o bem-estar dos colaboradores. No entanto, é essencial que a empresa trate esse benefício com o devido cuidado legal e estratégico. Clareza, previsibilidade e isonomia são pilares fundamentais para evitar conflitos trabalhistas e fortalecer o ambiente organizacional.

Resumo

Objetivo

Orientar os gestores e a área de Recursos Humanos sobre a correta concessão de cestas básicas aos colaboradores, alinhando a prática com a legislação trabalhista e evitando riscos jurídicos.

O Que São Cestas Básicas no Contexto Trabalhista?

São benefícios oferecidos pelas empresas como forma de apoio social e incentivo aos colaboradores. Porém, ao serem concedidas com regularidade, passam a integrar o contrato de trabalho.

Quando a Cesta Básica Vira Parte do Salário?

Segundo o Art. 458 da CLT, benefícios habituais como alimentação integram o salário.

Importante: Se a empresa oferece o benefício mensalmente por um tempo prolongado, ele não pode ser retirado sem justificativa.

Exemplo: A empresa oferece cestas básicas todos os meses. Após 2 anos, decide interromper o benefício sem explicação. Isso pode gerar uma ação judicial por alteração contratual lesiva.

Pode Cortar a Cesta por Faltas?

Não como punição!

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e a Portaria nº 3/2002 proíbem o uso da alimentação como:

- Punição por faltas;
- Prêmio por comportamento;
- Condição que desvirtue a finalidade do programa.

Pode Condicionar à Assiduidade?

Sim, desde que:

- Haja regra clara e objetiva;
- Todos tenham acesso à informação;
- Não seja discriminatório ou punitivo.

Exemplo aceito:

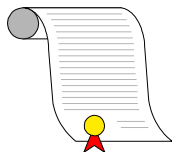
"Funcionários com até duas faltas injustificadas no mês receberão a cesta." Regra prevista em regulamento interno, válida para todos.

Critérios de Concessão: Pode Selecionar Quem Recebe?

Sim, desde que respeite a isonomia e utilize critérios objetivos, como:

- Faixa salarial;
- Tempo de serviço;
- Função específica.

Exemplo: A empresa oferece cestas básicas apenas para quem ganha até R\$ 2.500,00 como apoio social.



MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO ENTENDA AS DIFERENÇAS E EVITE ERROS JURÍDICOS

No cenário corporativo brasileiro, é fundamental que gestores e profissionais de RH compreendam as diferenças entre as principais formas de contratação previstas na legislação: trabalho temporário, contrato por tempo determinado e terceirização. Apesar de parecidas à primeira vista, essas modalidades possuem regras próprias, e confundi-las pode acarretar sérios riscos trabalhistas. Vamos esclarecer cada uma, com explicações diretas e exemplos práticos.

Contratação Temporária: Solução Rápida para Demandas Sazonais

O trabalho temporário é regido pela Lei 6.019/1974 e serve como resposta imediata para necessidades transitórias, como substituição de pessoal em férias, licenças médicas, ou aumento pontual na demanda de serviços.

Um ponto essencial: a contratação deve ser feita obrigatoriamente por meio de uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), que intermediará a mão de obra junto à empresa tomadora.

Exemplo prático: Uma loja de roupas contrata trabalhadores temporários por meio de uma ETT para reforçar o atendimento durante o mês de dezembro. O contrato dura 90 dias. Esse reforço atende à sazonalidade do Natal sem gerar vínculo empregatício direto com a loja.

Atenção: a contratação de temporários não pode ser usada para substituir grevistas, e o prazo máximo é de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, com intervalo de 90 dias para nova contratação pela mesma empresa.

Contrato por Prazo Determinado: Previsibilidade com Data para Terminar

Diferente do trabalho temporário, o contrato por tempo determinado é regido diretamente pela CLT e pela Lei 9.601/98, sem intermediação de empresa terceira.

Essa modalidade é utilizada quando existe uma atividade com prazo certo para acabar, como projetos específicos ou programas de expansão temporária.

Exemplo prático: Uma empresa de engenharia contrata um técnico por um período de 12 meses para atuar em uma obra com prazo definido. O contrato é celebrado diretamente entre empresa e empregado e contém a justificativa da contratação.

O prazo máximo desse contrato é de 2 anos, com uma única possibilidade de prorrogação. Se o empregador quiser encerrar o contrato antes do prazo, deve pagar 50% do valor restante até o término previsto.

Importante: tanto nesse modelo quanto no trabalho temporário, a estabilidade da gestante não se aplica, pois a relação se encerra com o fim natural do prazo, sem caracterizar dispensa sem justa causa — conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Terceirização de Serviços: Foco na Atividade, Não no Funcionário

A terceirização é diferente das outras modalidades. Nesse caso, uma empresa (tomadora) contrata outra empresa prestadora de serviços para realizar determinada atividade. A legislação atual permite a terceirização tanto de atividades-meio quanto atividades-fim, desde que sejam respeitados os direitos dos trabalhadores terceirizados.

Exemplo prático: Uma empresa de tecnologia terceiriza o serviço de limpeza do seu escritório contratando uma empresa especializada. A responsabilidade contratual e trabalhista pelos profissionais de limpeza é da prestadora de serviços.

Contudo, se essa empresa terceirizada não pagar os salários ou encargos, a empresa tomadora poderá ser responsabilizada de forma subsidiária na Justiça do Trabalho, mesmo que esteja com os pagamentos em dia com a prestadora.

Não há prazo máximo de duração na terceirização, o que permite à empresa contratante manter o serviço enquanto for necessário, desde que respeitados os direitos trabalhistas.

Considerações Finais: A Escolha Correta Faz Toda a Diferença

Cada uma dessas formas de contratação atende a uma necessidade distinta:

- O trabalho temporário é ideal para picos de demanda e ausências eventuais.
- O contrato por tempo determinado serve bem a projetos e atividades com prazo definido.
- A terceirização é indicada para serviços contínuos que não precisam ser executados pela estrutura interna da empresa.

Escolher a modalidade certa evita riscos legais, otimiza recursos e contribui para uma gestão de pessoas mais estratégica e segura.



FGTS - NORMAS PARA PARCELAMENTO DE VALORES DEVIDOS ALTERAÇÃO

A Resolução nº 1.117, de 15/04/25, DOU de 16/04/25, do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, alterou a Resolução nº 1.068, de 25/07/23, DOU de 27/07/23 (RT 060/2023), que estabeleceu normas para parcelamento de valores devidos ao FGTS.

A referida alteração permite que o Agente Operador (CAIXA) continuará a operacionalizar a contratação dos parcelamentos de débitos do FGTS referentes a competências anteriores a março de 2024, até que a Secretaria de

Inspeção do Trabalho apresente, a qualquer tempo, proposta de transição estável e estruturada, fundamentada em análises de viabilidade e no desenvolvimento integral das ferramentas indispensáveis para a arrecadação eficiente dos débitos passíveis de parcelamento.

Na íntegra:

O Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, no uso da competência que lhe atribuem o inciso IX do art. 5º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e o inciso VIII do art. 64 do Regulamento Consolidado do FGTS, aprovado pelo Decreto nº 99.684, de 8 de novembro de 1990, resolve:

Art. 1º - Alterar a Resolução CCFGTS nº 1.068, de 25 de julho de 2023, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º - (...)

(...)

"§ 3º - O Agente Operador continuará a operacionalizar a contratação dos parcelamentos de débitos do FGTS referentes a competências anteriores a março de 2024, até que a Secretaria de Inspeção do Trabalho apresente, a qualquer tempo, proposta de transição estável e estruturada, fundamentada em análises de viabilidade e no desenvolvimento integral das ferramentas indispensáveis para a arrecadação eficiente dos débitos passíveis de parcelamento.

§ 4º - Na operacionalização dos parcelamentos de que trata o inciso I do caput, o Agente Operador deverá observar as seguintes regras:

I - observar os termos da Resolução CCFGTS nº 587, de 19 de dezembro de 2008 e da Resolução CCFGTS nº 940, de 8 de outubro de 2019; e

II - abranger exclusivamente competências anteriores ao início de arrecadação efetiva pelo sistema FGTS Digital." (NR)

Art. 2º - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 1º de março de 2025.

LUIZ MARINHO
Presidente do Conselho