

SUMÁRIO

ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME CELETISTA E DO REGIME ESTATUTÁRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE JACIARA-MT Camila Celuppi & Fabiana Kely dos Santos Reis & Francisco Eudes Gomes de Lima & Diego Campos Pereira	2
ASSÉDIO MORAL: RESCISÃO INDIRETA POR INICIATIVA DO EMPREGADO Rodrigo da Silva Barros & Fabiana Kely dos Santos Reis & Francisco Eudes Gomes de Lima & Diego Campos Pereira	17
O SALÁRIO E OS TIPOS DE REMUNERAÇÃO PAGA AO EMPREGADO Patrícia Carmen Galvão Reis & Luciana Aparecida Augusta de Oliveira & Alexandre Mezari & Francisco Eudes Gomes de Lima	34

ANÁLISE COMPARATIVA DO REGIME CELETISTA E DO REGIME ESTATUTÁRIO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA DE JACIARA-MT

Camila Celuppi¹

Fabiana Kely dos Santos Reis²

Francisco Eudes Gomes de Lima²

Diego Campos Pereira²

¹Discente em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE.

²Docente em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE.

Email autor correspondente: camila_celuppi@hotmail.com

RESUMO

Este artigo tem por objetivo mapear as principais diferenças entre o regime estatutário dos servidores públicos da cidade de Jaciara – MT e o regime celetista. Ele aborda conceitos de regime estatutário e celetista, bem como um breve resumo histórico de ambos, também as principais diferenças entre os direitos dos servidores públicos da Prefeitura de Jaciara-MT e dos trabalhadores da iniciativa privada. Para o desenvolvimento deste trabalho, usou-se de pesquisa documental e bibliográfica para os dados históricos e comparativos. O método de pesquisa utilizado foi o básico qualitativo e a técnica utilizada foi a de coleta de dados, feita de forma documental com a análise comparativa entre holerite celetista e estatutário, com a finalidade de comparar as características presentes que constroem o regime jurídico a que pertencem, bem como as principais diferenças entre os dois regimes, por meio da análise do recibo de pagamento de um servidor em regime estatutário. Apresenta-se neste trabalho uma tabela comparativa, podendo ver com clareza quais as principais diferenças entre o regime Estatutário e o Regime Celetista. Com base nas informações levantadas, observa-se a importância do estudo sobre o assunto no meio acadêmico e torna-se pertinente a constante evolução dos direitos trabalhistas de ambos os regimes, visto que em alguns casos o regime estatutário sobrepõe o celetista, em outros casos, o celetista leva mais vantagem sobre o estatutário, e em outras situações, há um equilíbrio justo entre os dois regimes.

Palavras-Chave: Diferença. Servidores Públicos. Trabalhadores Celetistas.

ABSTRACT

This article aims to map the main differences between the statutory regime of public servants in the city of Jaciara - MT and the CLT regime. It addresses concepts of statutory and CLT regime, as well as a brief historical summary of both, as well as the main differences between the rights of public servants in the City of Jaciara-MT and workers in the private sector. For the development of this work, documental and bibliographic research was used for historical and comparative data. The research method used was the qualitative basic and the technique used was the data collection, made in a documentary way with the comparative analysis between CLT and statutory payslips, in order to compare the present characteristics that build the legal regime to which they belong. , as well as the main differences between the two regimes, through the analysis of the payment receipt of a civil servant under the statutory regime. A comparative table is presented in this work, where you can clearly see the main differences between the Statutory regime and the Celetista regime. Based on the information gathered, the importance of the study on the subject in the academic environment is observed and the constant evolution of labor rights of both regimes becomes relevant, since in some cases the statutory regime overlaps the CLT, in other cases , the CLT takes more advantage over the statutory one, and in other situations, there is a fair balance between the two regimes.

Keywords: Difference. Public Servants. Celestial Workers.

1 INTRODUÇÃO

A busca pela estabilidade profissional tem levado as pessoas cada vez mais quererem uma aprovação em concurso público, fato este que tem elevado cada vez mais o nível exigido de conhecimento e, conseqüentemente, de concorrência. O que leva ao questionamento de vantagens e desvantagens do Regime estatutário, bem como vantagens e desvantagens do regime celetista.

O referencial teórico deste trabalho traz visões de diferentes autores sobre este tema, proporcionando maior credibilidade e consolidação, pois foi preocupação maior buscar bases e referências fidedignas para a sua construção e sustentação, com informações de qualidade e recentes, pois são inúmeras as referências e a produção das mesmas são constantes.

Um estudo analítico, baseado nas leis brasileiras vigentes, foi feito sobre o Regime Celetista e o Estatutário, trazendo para este trabalho as principais características e diferenças entre eles, sendo acompanhado das particularidades do Estatuto dos Servidores do Município de Jaciara.

Foi realizado também um estudo da caracterização do vínculo empregatício de ambos os regimes, bem como a remuneração e as parcelas salariais, estabilidade, FGTS e direitos trabalhistas no geral. Uma análise a partir da coleta de dados de um holerite de servidor público em comparação com o regime celetista foi feito para sintetizar, na prática, as reais diferenças entre esses dois regimes.

Esse holerite analisado trouxe, na prática, a jurisprudência citada neste trabalho, à cerca da remuneração, pois torna-se imprescindível a veracidade observada na sua análise. O holerite estatutário apresentado nesta pesquisa, baseado na Lei do Estatuto do Servidor 8.112/90, permite uma análise com visualização prática dos direitos à cerca da remuneração no regime estatutário, em comparação com o regime celetista.

E, por fim, a comparação entre os dois regimes, em uma tabela comparativa que demonstra com mais clareza as divergências entre os regimes, sendo possível compreender quais são as vantagens e desvantagens de optar por algum desses regimes quando a carreira profissional precisar ser questionada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Regime Jurídico

De acordo com Filho (2010): "Regime jurídico, como se sabe, é o conjunto de regras de direito que regulam determinada relação jurídica [...]". E é justamente no regime jurídico que consta os deveres e direitos das partes envolvidas.

Para os empregados de empresas privadas o regime jurídico aplicado é o Decreto-Lei nº 5.452/43, ou seja, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT que se dá através de contrato de trabalho. Enquanto que o regime jurídico adotado para servidores públicos é o regime estatutário regulamentado pela Lei Federal 8.112/90, além das garantias conferidas pela Constituição Federal.

2.2 Regime Celetista

O regime que respalda o vínculo empregatício dos trabalhadores de empresas privadas é o Celetista. Este regime é a principal referência dos trabalhadores, pois é

regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, que surgiu com o Decreto-Lei de caráter geral nº 5.452 de 1º de Maio de 1943, estando estes ainda submetidos às normas constitucionais previstas na Constituição Federal – CF.

No art. 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT – diz que “considera-se empregador, a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Nascimento (2008) resume que “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fins lucrativos, que tiver empregados”.

Nascimento (2008) também define o conceito de empregado de forma sucinta como “o empregado é um trabalhador que presta seus serviços pessoalmente e ele irá efetuar as suas atividades e não tem a autonomia para escolher a maneira como realizará o trabalho”.

O contrato de trabalho é lavrado e assinado pelo trabalhador contratado por uma empresa privada, que, Segundo Führer (2011) é o ajuste das vontades do empregado, que se compromete a prestar os serviços subordinados, não eventuais, ao empregador que, mediante pagamento de salário, assumirá sua parte no contrato, podendo este ser demitido com ou sem justa causa.

A Consolidação das Leis Trabalhistas delinea o contrato de trabalho, na letra da Lei, em seu art. 442º que “O Contrato de trabalho é um acordo tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”.

A Legislação Trabalhista passou por algumas mudanças, sendo a mais recente reforma, atualizada pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, entrando em vigor em 11 de novembro do mesmo ano, sendo estabelecido princípios como liberdade, segurança jurídica e simplificação, considerados em diversas normas constitucionais.

Além disso, a CLT determina que o trabalhador tenha direito a receber pelo menos um salário mínimo, férias, décimo terceiro salário, acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e aposentadoria pelo Instituto Nacional do Seguro Social- INSS.

2.3 Regime Estatutário

O regime estatutário inicia através de concurso público, feito pela administração pública, para a contratação dos servidores, bem como a aprovação do estágio probatório para a aquisição da estabilidade, conforme Lei Federal nº 8112/90, além das garantias

conferidas pela Constituição Federal, o Regime Estatutário pode conter regras específicas conforme a região e o cargo em questão.

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários, Lei Municipal nº 1.456/2012, regulamenta os cargos efetivos e normatiza o desenvolvimento dos servidores públicos, conforme a Lei 1208/09, em seu art. 3º XIV:

É o conjunto de normas que disciplinam o ingresso no serviço público instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento dos servidores municipais de forma a contribuir com a qualificação dos serviços prestados pelos órgãos e instituições, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal.

O regime estatutário, ou seja, regido pelo Estatuto do Servidor Público, é o regime que regulamenta os direitos, deveres e obrigações entre a administração pública e os servidores públicos, sejam eles federais, estaduais ou municipais.

Para Filho (2010) os servidores públicos são:

Todos os agentes que, exercendo com caráter de permanência uma função pública em decorrência de relação de trabalho, integram o quadro funcional das pessoas federativas, das autarquias e das fundações públicas de natureza autárquica.

O Estatuto do servidor da Prefeitura de Jaciara-MT que está em vigor, é a Lei nº 1208 de 03 dezembro de 2009, que reformula Estatuto dos Servidores Públicos do município de Jaciara – MT, a Lei Municipal nº 470/1991, de natureza Estatutária, não podendo este ser alterado de forma livre com o consentimento do servidor. A única forma de alteração dar-se-á por intermédio da alteração da lei, de maneira unilateral.

3 PRINCIPAIS DIFERENÇAS

3.1 Estabilidade e Demissão/Exoneração

No regime celetista, a rescisão de contrato de trabalho é a formalização do término do vínculo empregatício, ou seja, o fim da relação de trabalho por vontade do empregado ou do empregador. Quando rescindido o contrato de trabalho por qualquer uma das partes, fica o empregador obrigado a honrar com os direitos do empregado, estabelecidos na CLT, conforme assegura o art. 477º:

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

A rescisão contratual pode ser por justa causa, sem justa causa, conforme art. 482 da CLT, ou ainda uma rescisão indireta, quando o empregador não cumpre os termos estabelecidos no contrato. Com a Reforma Trabalhista agora também é possível

a rescisão por acordo mútuo, conforme define o art. 484-A, incluído pela Lei nº 13.467/2017, chamada de demissão consensual que garante alguns benefícios ao trabalhador, sendo eles menores do que em caso de demissão sem justa causa.

A estabilidade do servidor público, é adquirida após três anos de estágio probatório e está vinculada ao concurso público, previsto na Constituição Federal - CF. Tendo como objetivo maior, segundo Nascimento (2008), “garantir a continuidade do serviço público, também a garantir ao servidor condições e maior segurança para a realização das suas funções”, considerando que as suas atividades devem ser somente em prol da sociedade, pois não abre precedente para a pressão política.

Oliveira (2020) define a estabilidade do servidor público:

A estabilidade é a garantia de permanência no serviço público reconhecida ao servidor público estatutário, ocupante de cargo efetivo, após três anos de efetivo exercício da função e aprovação na avaliação especial de desempenho (art. 41 da CRFB).

Oliveira (2020) reitera que o servidor estável possui garantia de permanência no serviço público, salvo em algumas situações em que a administração pode determinar a perda do cargo, pois são atos punitivos que dependem de infração funcional grave por parte do servidor, como o processo judicial transitado em julgado, mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa, ambos conforme art. 41, § 1º, I e II da Constituição Federal.

Já o empregado celetista não possui garantia de estabilidade em sua carreira, mas Führer (2011), explica que terá estabilidade somente situações específicas, sendo elas na condição de gestante, desde a gestação até o quinto mês após o parto. Diretor e suplente da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de acidentes, desde o registro da candidatura até um ano após o seu mandato.

Ainda segundo Führer (2011), também terá estabilidade o trabalhador acidentado, pelo prazo de 12 (doze) meses, após cessação do auxílio doença e trabalhador dirigente sindical, a partir da candidatura, até um ano após o final do mandato.

3.2 FGTS e Seguro Desemprego No Regime Celetista

O trabalhador celetista, diferentemente do servidor público, tem direito legal sobre o FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. O art. 7º, III, da CF/88, garante aos trabalhadores quando diz que “são direitos dos trabalhadores urbanos e

rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] III - fundo de garantia do tempo de serviço.”

Führer (2011) define o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço como “um pecúlio formado compulsoriamente pelo empregador, em nome do empregado, depositada em conta vinculada”. O que garante um montante financeiro ao trabalhador celetista, em caso de demissão, ou em casos específicos de saque.

Também é direito do trabalhador do regime celetista, demitido sem justa causa ou de forma indireta, o Seguro Desemprego, regulamentado pela Lei 7.988/90, na base do art. 2º que garante assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, de forma contínua ou alternadas, contadas da data de dispensa, e garantido ao trabalhador o valor mínimo de um salário mínimo vigente.

3.3 Da Remuneração e Horário de Trabalho

Ao trabalhador celetista é garantido o reajuste salarial, conferido através de Convenções Coletivas de Trabalho, que reúne as regras trabalhistas de cada categoria profissional, acordadas entre sindicato laboral e patronal, onde são discutidos e acordados esse e outros direitos do trabalhador regido pela CLT.

A CF prevê a forma pela qual deve proceder a remuneração dos funcionários públicos, conforme o art. 37º, X:

A remuneração dos servidores públicos e o subsídio de que trata o §4 do art. 39 somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa privada em cada caso, assegurada revisão geral, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

O aumento salarial ocorre de forma periódica neste regime, de acordo com a progressão, descrita no Plano de Cargos e Carreiras específico para cada cargo, constituído de regras e benefícios legais que respaldam a carreira do servidor.

Sob regência da CF, o Estatuto do Servidor público do Município de Jaciara, confere o reajuste salarial ao servidor, formalizado em seu art. 39º, conforme a Lei Municipal 1804/2018, que regulamenta os percentuais que serão aplicados aos vencimentos anualmente, sempre no mês de janeiro.

O adicional por tempo de serviço somente será obrigatório, no regime celetista, se estiver estabelecido no contrato de trabalho ou então, que o trabalhador o receba de forma espontânea pelo empregador, pois não está previsto na CLT e nem há uma lei que garanta a obrigatoriedade do adicional aos trabalhadores da rede privada.

Por outro lado, o servidor público efetivo tem direito ao adicional por tempo de serviço, referente a dois por cento do salário base, conforme art. 73º do Estatuto do Servidor, bem como o enquadramento salarial, de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras do Servidor, constituídos de regras e benefícios, observada a iniciativa privativa de cada caso, conforme art. 23 do Estatuto do Servidor:

Art. 23 A evolução funcional ocorrerá exclusivamente nos cargos de carreira, oferecendo promoção horizontal e progressão vertical, segundo critérios e procedimentos a serem estabelecidos na Lei que tratar do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores

Segundo Rigolin (2012), assim como o trabalhador do regime celetista, o trabalhador do regime estatutário também tem garantido o salário mínimo constitucional, conforme art. 7º, IV, da CF/98, ou seja, a lei que cria o cargo deve assegurar como vencimento básico, inicial, do menor cargo público, um salário mínimo nacional, integral.

O horário de trabalho no regime celetista, segundo Führer, é o tempo ou período em que o empregado fica à disposição do empregador, sendo este, ajustado por ambos. O art. 7º, XIII, da CF estipula horário máximo de 8 horas diárias, 44 horas semanais, sendo garantido pelo art. 67º da CLT, o Descanso Semanal Remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

Já no regime Estatutário, os servidores devem cumprir carga horária semanal de, no máximo, quarenta horas, salvo quando estipulado carga horária divergente em estatuto próprio específico, como no art. 19º da Lei 8.112/90, bem como no Estatuto do Servidor de Jaciara, em seu art. 17º, que prevê jornadas de trabalho com limites mínimo de 6 (seis) horas e máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, respectivamente, com exceção dos turnos de revezamento.

3.4 Das licenças do Regime Estatutário

A licença prêmio é uma das vantagens garantidas ao servidor público como prêmio por assiduidade, conquistada após cada quinquênio de efetivo exercício público, o servidor fará jus a de três meses de licença remunerada do seu cargo efetivo, podendo esta ser usufruída de forma integral ou fracionada, conforme trata o art. 113º do Estatuto do Servidor do município de Jaciara.

Também é permitido ao servidor público ocupante de cargo efetivo, a concessão de licenças sem remuneração, para assuntos particulares pelo prazo de 2 anos, podendo

ser prorrogável por igual período, observado no art. 117 do Estatuto, com alteração da Lei nº 1819/2018.

4. Tabela 1 - Comparativo entre Regime Estatutário e Regime Celetista

Regime Celetista	Regime Estatutário
Estabilidade em casos específico, assegurados pela CLT e direito ao FGTS e Seguro desemprego.	Estabilidade garantida por Lei, após concurso público, posse e estágio probatório, não tem direito a FGTS.
Demissão a qualquer momento e sem motivo.	Exoneração em casos específicos.
Alteração do contrato de trabalho mediante consentimento do empregado.	Administração pública altera o vínculo de forma unilateral, por intermédio da Lei.
Jornada máxima de 44 horas semanais	Jornada máxima de 40 horas semanais, salvo quando estipulado em estatuto próprio específico.
Em algumas empresas, é possível haver crescimento profissional, em outras não.	Possui um PCCS, que possibilita uma projeção da carreira ao assumir o cargo.
Regido pela CLT	Regido pelo Estatuto do Servidor
Adicional por tempo de serviço sem garantia pela CLT.	Adicional por Tempo de Serviço e enquadramento salarial periódico garantido no PCCS.
Aumento salarial de acordo com as Convenções Coletivas do Trabalho.	Aumento salarial de acordo com o Plano de Cargos e Carreiras do Servidor.
Não existe	Licença prêmio como bonificação por assiduidade.

Fonte: Da pesquisa.

5. METODOLOGIA

Este estudo tem por objetivo pesquisar e analisar as diferenças existentes entre o Regime Celetista e o Regime Estatutário do Município de Jaciara-MT e dar uma visão mais detalhada sobre as características de ambos os regimes, utilizando-se de definições e embasamento de autores notáveis à leitura, assim como a perfeita descrição na letra da

lei à cerca do assunto abordado. “Pesquisar é o exercício intencional da pura atividade intelectual, visando melhorar as condições práticas de existência.” (SANTOS, 2011).

Primeiramente fez-se necessário uma abordagem sintetizada dos principais aspectos que envolvem o regime celetista e o regime estatutário através de uma pesquisa bibliográfica e documental, sendo as principais fontes de busca: livros, Leis federais, Estaduais e Municipais, artigos científicos, páginas de web sites, arquivos online com informações pertinentes, para os dados históricos e comparativos

Com uma finalidade básica, firmando o aprofundamento do assunto aqui abordado, essa pesquisa é classificada como descritiva, pois descreve as características da administração pública e condutas adotadas pela Prefeitura Municipal de Jaciara-MT e das empresas privadas, para que se fosse possível a análise comparativa entre o regime celetista e o regime estatutário.

Conforme descreve Matias-Pereira (2019):

Pesquisa descritiva: visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados: questionário e observação sistemática. Assume, em geral, a forma de levantamento

O método de pesquisa utilizado foi o básico qualitativo, pois busca por ampliação do conhecimento, sem preocupação com sua aplicabilidade, explicado por Matias-Pereira (2019), que diz que:

A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requerem o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. [...] O processo e seu significado são os focos principais de abordagem.

A técnica utilizada neste estudo para a coleta de dados foi feita de forma documental com a análise comparativa entre os dois regimes. O estudo de caso foi elaborado acerca de Leis Federais, Estaduais e Municipais, Medidas Provisórias, Leis Complementares e documentos e web sites oficiais da União.

Este trabalho também se utilizou da técnica de amostra não probalística para complementar a coleta de dados, que nas palavras de Lozada (2018) “esse tipo de amostra representa um procedimento de seleção informal, determinado pelas necessidades do pesquisador”. Utiliza-se também de informações reais de holerites de servidor público e trabalhador celetista e posteriormente feito a análise comparativa entre o holerite de um servidor público do município de Jaciara-MT, sob o regime

estatutário, bem como o holerite de um trabalhador da rede privada, também do município de Jaciara-MT, sob o regime celetista.

6. COLETA DE DADOS

Este estudo de caso tem como princípio analisar a folha de pagamento de um servidor público e um trabalhador celetista. Para que o mesmo fosse possível, foi feita uma coleta de informações através de pesquisa documental nos holerites de dois trabalhadores, um sendo sob o regime da CLT, contratado por uma empresa prestadora de serviços em refrigeração no município de Jaciara, baseado nas leis que determinam o caminhar do regime trabalhista.

O outro holerite analisado é de um servidor público estatutário, da Prefeitura Municipal de Jaciara, onde será observado as descrições dos lançamentos efetuados, bem como o que diz o estatuto do Servidor que rege este servidor e o PCCS que regulamenta sua carreira.

6.1. Figura 1 - Holerite Estatutário

Empresa: PREFEITURA MUNICIPAL DE JACIARA						
Endereço: AV ANTONIO FERREIRA SOBRINHO, 1075 CENTRO						
Cidade/UF: JACIARA/MT						
CNPJ: 03.347.135/0001-16						
Divisão: 000008 - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAUDE					Mês 09/2021 Folha Mensal	
Subdivisão: 008001 - SECRETARIA MUNICIPAL DE SAUDE						
Unidade: 080194 - MAN VIGILANCIA EM SAÚDE-EFETIVOS MUNICIPIO						
Cargo: 0185 - AGENTE DE FISCALIZAÇÃO SANITARIA						
Vínculo: 30 - EFETIVO ESTATUTARIO PREVIDENCIARIO						
Local Trab.: 000020 - VIGILANCIA SANITARIA						
Matrícula 8559-1	Nome XXXXXXXXXX		PIS XXXX	Admissão 16/03/2016	Ref.Sal. 0480	C.B.O. 515120
Código	Descrição		Referência	Vencimentos		Descontos
001	SALARIO MENSAL		30.00D	2.590,19		0,00
060	PRODUTIVIDADE FISCAL		1.00	1.660,00		0,00
186	ACORDO JUDICIAL URV		30.00D	186,75		0,00
070	SISP JACI		1.00	0,00		29,59
082	EMPRESTIMO CAIXA		1/1	0,00		429,64
082	EMPRESTIMO CAIXA		16/72	0,00		539,05
084	SISP JACI AUTORIZACAO		1.00	0,00		7,92
920	IRRF - SALARIO		22.50	0,00		232,05
942	PREV-JACI		14.00	0,00		388,77
			Total de Vencimentos 4.436,94		Total de Descontos 1.627,02	
			Valor Líquido:		2.809,92	
Salário Base 2.590,19		Base Previdência 2.776,94	Base FGTS 0,00	Valor do FGTS 0,00	Base IRRF 4.436,94	

Fonte: Do autor.

Neste holerite de um servidor em regime estatutário, observa-se que o mesmo é concursado pela prefeitura Municipal de Jaciara, lotado na secretaria municipal de Saúde, na unidade de Vigilância em saúde e no cargo de agente de fiscalização sanitária, sendo seu local de trabalho o setor de Vigilância Sanitária. O vínculo que este servidor tem com a administração pública é o de efetivo estatutário previdenciário.

As informações adicionais, constantes em seu holerite, indica que este servidor foi admitido em 16/03/2016, sendo assim, o mesmo adquiriu sua estabilidade no setor público após o seu período probatório, que findou em 16/03/2019, benefício este não encontrado no regime celetista.

O salário base deste servidor tem referência de 30 dias, para todos os respectivos lançamentos em seu holerite. O servidor concursado em questão teve salário inicial de R\$1668,85, sendo reajustado anualmente, também através de enquadramento horizontal, conforme garante o Plano de Cargos e Carreiras vinculado ao seu cargo efetivo, tendo, atualmente, o salário de R\$2.590,19.

O PCCS possibilita uma visualização nítida da carreira profissional no setor público, em contrapartida, no regime celetista normalmente não é visto essa projeção de carreira, não sendo necessariamente um problema pois, dependendo da saúde financeira da empresa, o crescimento profissional pode ser mais rápido.

Observa-se que este servidor tem o lançamento “produtividade fiscal”, o qual está previsto e garantido pelo Plano de Cargos e Carreiras do Servidor, específico para o setor de fiscalização do município de Jaciara, regido pela Lei 1453/2012 que garante o pagamento da produtividade para esses servidores como forma de incentivo, conforme art. 22º desta Lei.

Este incentivo não é exclusivo no regime estatutário. No inciso IX, do artigo 611-A da CLT, segundo o qual: “remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual, assegura ao trabalhador em regime celetista, o recebimento da produtividade, quando assegurado pelo contrato de trabalho ou por Convenções Coletivas do Trabalho.

Também se nota, ainda como vencimentos, a descrição “acordo Judicial URV”, que, conforme pesquisa realizada diretamente no setor, refere-se a um acordo judicial estabelecido entre o sindicato dos trabalhadores e a administração pública para equiparação salarial dos servidores.

Em sequência se nota os campos referentes ao FGTS em branco, retificando a explicação anterior de que servidor público não tem direito ao FGTS. Já o Trabalhador em regime celetista tem plenos direitos ao FGTS, sendo respaldado pela CF, conforme o art. 7º, III.

Para o cálculo do IRRF - Imposto de Renda Retida na Fonte – é considerado todos os vencimentos obtidos pelo servidor, conforme observado no holerite e também regulamentado pela Lei 8.134/1990, que altera a legislação sobre o Imposto de Renda no país. Desta maneira, no regime celetista também é considerado todos os vencimentos, tidos como remuneração, obtidos pelo trabalhador como base de cálculo para o IRPF.

7 CONCLUSÃO

Diante do exposto, é possível concluir que é de suma importância o estudo sobre o assunto e torna-se pertinente a constante evolução dos direitos trabalhistas de ambos os regimes. O regime estatutário proporciona uma estabilidade que não é observada em nenhuma outra forma de trabalho, em contrapartida, observa-se a possibilidade de alcançar posições superiores mais rápido no regime celetista em relação ao estatutário.

Este trabalho foi construído por entre os pontos específicos de cada regime para que, no seu decorrer pudesse ter uma compreensão clara das particularidades e características diferentes de cada um, e assim atingir o objetivo deste trabalho, que é a análise comparativa entre o regime estatutário e o regime celetista.

Observa-se através da análise comparativa que em alguns casos o regime estatutário será mais evidente que o celetista, e em outros pontos o celetista será mais acertado que o estatutário, e em outras questões haverá um equilíbrio entre os dois regimes.

Da jornada de trabalho e das parcelas salariais, podemos concluir que há um equilíbrio entre os dois regimes. Mas, de forma geral, leva vantagem prática o celetista por não depender dos cofres públicos para o pagamento do seu vencimento.

O Adicional por Tempo de Serviço chama a atenção quando enfatizado a não seguridade da CLT sobre o seu pagamento no regime celetista, o qual perde posição para o regime estatutário pois este tem o direito garantido no PCCS, vinculado ao Estatuto do Servidor.

Jornada máxima de 44 horas semanais, hora extra, adicional noturno e insalubridade, bem como férias e decimo terceiro, são direitos assegurados aos dois regimes, com equilíbrio predominante, pois são considerados direitos básicos do trabalhador, estatutário ou celetista.

O regime celetista promove estabilidade ao trabalhador somente em casos específicos, enquanto que o servidor estatutário, após adquirir efetivação no cargo e garantir a estabilidade no serviço público, poderá perdê-la somente em casos específicos. Outra vantagem garantida ao regime estatutário é a Licença Prêmio, que é conquistado pelo servidor por assiduidade, a cada cinco anos de trabalho efetivo.

O regime celetista, muito embora tenha estabilidade garantida por lei somente em casos estritamente específicos, possui o Seguro Desemprego como direito legal respaldado juridicamente, quando do desligamento do trabalhador celetista da empresa em que esta contratado. O direito ao benefício não é garantido ao servidor público em caso de exoneração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes de. CLT Comentada. 9ª edição Revista, atualizada e ampliada. São Paulo. Saraiva. 2015.

CONSTITUIÇÃO DA REPUBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Promulgada em 5 de outubro de 1988. 41ª Edição, atualizada e ampliada. Saraiva. 2008.

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm

FILHO, José dos Santos Carvalho. Manual de direito administrativo. 23. ed. Revisada, ampliada e atualizada até 31.12.2009. Lumen Juris. Rio de Janeiro. 2010.

FÜHRER, Maximiliano Roberto Ernesto; FÜHRER, Maximilianus Claudio Américo. Resumo Do Direito Do Trabalho. 22ª ed. Atualizada, coleção 9 Resumos. Malheiros Editores. Brasil. 2011.

LEI Nº 1.208, DE 03 DEZEMBRO DE 2009. "Dispõe sobre a reformulação do Estatuto Dos Servidores Públicos Do Município De Jaciara – MT (com alterações regidas pela Lei nº 1.950/2020). Disponível em <https://www.jaciara.mt.gov.br/leis/1260194163.pdf>

LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962 – Inclui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14090.htm

LEI Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966 - Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15107.htm

LEI Nº 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973 - Institui o Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15869impressao.htm

LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm

LEI Nº 8.134, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1990. Altera a legislação do Imposto de Renda e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8134.htm

LEI Nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990 - Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 -Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm

LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017 D.O.U. de 14.07.2017 que altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de Direito do Trabalho. De Acordo com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) e o Decreto Federal n. 9.507/2018. 11ª Ed. Editora Saraiva. Jur. 2019.

LOZADA, Gisele E Nunes, Karina Da Silva. Metodologia Científica. SAGAH. Porto Alegre. 2018.
MATIAS-PEREIRA, José. Manual de Metodologia da Pesquisa Científica. 4ª Ed. - [3. Rempr.]. – São Atlas. Paulo. 2019.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. O Poder Diretivo do Empregador e os Direitos Fundamentais do Trabalhador na Relação de Emprego, São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende, Curso de Direito Administrativo, 8ª Ed., revista, atualizada e ampliada. Método. Rio de Janeiro. 2020.

RIGOLIN, Ivan Barbosa, Comentários ao Regime Único dos Servidores Públicos Civis Lei n. 81.112, de 11-12-1990. Ed. 7ª revista e atualizada. Saraiva. 2012.

SANTOS, João Almeida; FILHO. Domingos Parra; Metodologia Científica. 2. ed. – Cengage Learning. São Paulo. 2011.

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 5ª Ed. Bookman. Porto Alegre. 2015.

ASSÉDIO MORAL: RESCISÃO INDIRETA POR INICIATIVA DO EMPREGADO

Rodrigo da Silva Barros¹

Fabiana Kely dos Santos Reis²

Francisco Eudes Gomes de Lima²

Diego Campos Pereira²

¹Discente em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE.

²Docente em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE.

Email autor correspondente: rodrigobarroscomercial01@gmail.com

RESUMO

O desenvolvimento desse artigo tem como principal objetivo de pesquisa a análise dos casos de rescisão contratual, com ênfase na rescisão indireta por justa causa. Estabelecendo a relação entre funcionário e empregador, descrevendo os aspectos que levam ao assédio no ambiente empresarial, e os direitos garantidos por lei para as vítimas. A metodologia aplicada para a elaboração do artigo foi de característica quantitativa descritiva e foi utilizando o método estatístico, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. A coleta de dados utilizada foi um questionário online e teve como objetivo principal coletar informações de conhecimento pessoal de cada pessoa entrevistada sobre a rescisão indireta de trabalho por justa causa em decorrência do assédio moral. Com o resultado obtido pôde-se assim observar que grande parte das pessoas tem conhecimento mínimo sobre a rescisão contratual e sabe identificar características de assédio na empresa, mas infelizmente poucas pessoas utilizam da rescisão indireta por justa causa para pôr fim ao vínculo.

Palavras-chave: Contrato; Rescisão Indireta; Justa Causa.

ABSTRACT

The development of this article has as main research objective the analysis of cases of contractual termination, with emphasis on indirect termination for just cause. Establishing the relationship between employee and employer, describing the aspects that lead to harassment in the business environment, and the rights guaranteed by law for victims. The methodology applied for the elaboration of the article it was of descriptive quantitative characteristic and it was using the statistical method, with the participation of the field research and the bibliographic research. The data collection used was an online questionnaire and its main objective was to collect information of personal knowledge of each person interviewed about the indirect termination of work for just cause as a result of moral harassment. With the result obtained, it was possible to observe that most people have minimal knowledge about contractual termination and know how to identify characteristics of harassment in the company, but unfortunately few people use indirect termination for just cause to end the relationship.

Keywords: Contract; Indirect Termination; Just Cause.

1 INTRODUÇÃO

Todo contrato de trabalho é regido por leis expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no qual dentre os diferentes tipos de vínculos existentes entre o empregador e o empregado se destacam a rescisão por justa causa e a indireta por justa causa por iniciativa do empregado. A rescisão indireta ocorre quando o empregador comete algo grave com empregado, e deixa de cumprir com seus deveres e obrigações trabalhistas, no qual pode ser usada a qualquer momento quando o funcionário sentir lesado seus direitos. Com isso os valores monetários que seriam removidos em uma quebra por justa causa como: FGTS + multa de 40%, férias e o 13º proporcionais e indenização pelos danos sofridos, permanecem com a vítima.

Com o aumento exponencial da nossa sociedade moderna, o mercado de trabalho acaba por consequência requerer níveis mais elevado de qualificação no momento da contratação. Pessoas que já estão contratadas por muitas das vezes acabam por aceitarem atitudes de seus empregadores que ferem sua honra e integridade, pelo motivo de serem a principal fonte de sustento de sua família e enfrentar a duvida da escolha entre aceitar ou suportar essas tais atitudes. Com o crescimento de casos de assédio moral e sexual sofrido no ambiente de trabalho o uso

da lei na ruptura desse vínculo por meio da rescisão indireta por justa causa tem que ser utilizada, dando assim uma segurança a vítima dessas práticas.

A questão principal a ser abordada será relacionar os casos de assédio moral no ambiente empresarial com as rescisões indiretas de contrato de trabalho através da justa causa por casos de assédio. Assunto esse por muita das vezes não se é discutido dentro das organizações, Francis Bacon cita que “o conhecimento é em si mesmo um poder” (1561- 1626), ou seja, a empresa não manipularia mais seus colaboradores a respeito de seus direitos. Cabe também evidenciar os danos e as consequências que pode trazer a pessoa e que foi vítima desses assédios, e ao final analisar o comportamento da pessoa que foi vítima desses atos.

O método aplicado para o desenvolvimento do artigo foi de caráter essencialmente quantitativo descritivo e foi utilizando o método estatístico, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. O tipo de coleta de dados utilizado foi na forma de questionário e teve como objetivo principal colher informações de conhecimento pessoal de cada pessoa entrevistada sobre a rescisão indireta de trabalho por justa causa em decorrência do assédio moral.

Deste modo, com os resultados finais coletados pôde-se chegar na conclusão que grande parte das pessoas tem conhecimento mínimo sobre a rescisão contratual e sabe identificar características e situações de assédio na empresa, entretanto uma parcela muito pequena das pessoas utiliza da rescisão indireta por justa causa para pôr fim ao vínculo empregatício.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS

O assédio moral é uma conduta abusiva de natureza psicológica que fere a dignidade e integridade mental do trabalhador de modo que coloque o mesmo em situações de humilhações e chacotas, com finalidade indireta de sobrepor uma vantagem indevida sobre a pessoa no decorrer da jornada de trabalho ou nas tarefas rotineiras.

De acordo com o pensamento de Marie-France Hirigoyen “o assédio moral no trabalho é todo e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho

(2001, p. 65)”. Normalmente não são utilizadas agressões evidentes, mas sim pequenos atos que levem a um objetivo final, disfarçadas por muitas das vezes de atos inofensivos aos demais, induzindo a pessoa a uma sobrecarga psicológica.

O indivíduo perverso tem como uma das suas principais características desarmar as suas vítimas de qualquer defesa. Faz-se, por isso, necessário levar em conta a sua nocividade, sua periculosidade para com o outro, a fim de que essas vítimas se defendam do assédio sofrido. (BARROS, 2019, p. 45). Embora esse seja uma situação extrema o tal perigo que a vítima sofre por muitas das vezes acabam por modificar a própria vida para melhor explicação utilizo o trecho da obra de Marie-France, “o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função”. (HIRIGOYEN, 2017, p. 66)

Além dos vários livros e artigos ao longo do tempo mencionar os registros de atos abusivos contra a moral de uma pessoa, com a urbanização e o aumento exponencial de indústrias o mercado de trabalho passou a ser palco de condutas dessa natureza. Diante de tais acontecimentos o Art.483º da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 se manifesta com as seguintes hipóteses de rescisão de contrato de trabalho e o assédio como sendo uma delas.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A Consolidação das Leis do Trabalho de forma taxativa expressa as causas que podem levar a uma rescisão indireta de extinção de contrato de trabalho. Conforme fala Delgado “o trabalhador, em face da ocorrência de uma das hipóteses, afasta-se do trabalho o que não é necessário, e ingressa com reclamação trabalhista com requerimento de rescisão indireta do contrato e sua respectiva indenização” (2017, p. 104). A grosso modo o mais visto é quando o caso vai parar em julgamento no tribunal, mas, contudo, pode haver casos no qual o empregador admita seu erro e pague a indenização a pessoa sem acionar o poder judiciário, mesmo o caso sendo de justa causa.

Situações como essas são mais frequentes do que se imagina em nossa sociedade como forma de uma violência sobre o indivíduo de forma indireta. Atitude essas que ganham cada vez mais anonimato, muitas das vezes pela falta de atenção e

visibilidade das demais pessoas que observam e não fazem nada. Conforme cita Barros, (2019, p. 44). “Apesar de ignorados são vários os exemplos de perversão moral no cotidiano.” Por muita das vezes pensam que se trata de apenas uma simples brincadeira entre as duas pessoas, mas podemos culpar de certo modo a nossa sociedade no qual vivemos em que trata situações semelhantes a essas de perversidade com um tom de comédia nos meios de comunicações visuais como, por exemplo, nos filmes, series e novelas.

Diante desses fatos o direito do trabalho é utilizado para a proteção e assegurar direitos e garantias trabalhistas no ambiente empresarial, ou seja, “o descumprimento, pelo empregador, de quaisquer obrigações, sejam elas legais, convencionais, normativas ou contratuais, autoriza a rescisão do vínculo por iniciativa do empregado, com base na justa causa em estudo” (GIGLIO, 2019, p. 40-41).

Cabe lembrar novamente que um caso isolado semelhante que possa ocorrer não configura o assédio moral, vale sempre cuidar sobre a frequência que ocorre e a intenção dos atos praticados.

2.2 ASSÉDIO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

O assédio no ambiente de trabalho pode acontecer dos mais diversos tipos de atos como, por exemplo: palavras, comportamentos, gestos e insinuações de malícias. No qual podem trazer prejuízo a dignidade, a honra e a integridade do indivíduo, de modo que esse comportamento trás danos ao agredido e acaba causando reflexos no ambiente laboral, ou seja, dentro do convívio de trabalho.

No ambiente empresarial o perverso tem a vantagem do cargo no qual utiliza para tentar chegar ao topo da organização, com isso ele procura desestruturar qualquer pessoa que tente levantar contra os planos e objetivos dele. Conforme menciona Pamplona Filho (2018 p. 49). Geralmente, não há reações contra a perversidade nas empresas. No entanto, muitas pessoas pelo simples fato de que a cada dia o mercado de trabalho estar mais escasso por empregos essas pessoas por motivos pessoais acabam por tolerar em silêncio tais abusos que sofrem no meio empresarial.

Athayde (2017, p. 77) cita que o assédio moral geralmente nasce como algo inofensivo, uma brincadeira a qual não se quer dar importância. Todavia com o passar dos dias essas práticas se mostram com mais ameaças, colocando a pessoa na situação de humilhação e que de forma instantânea não irá causar graves danos, ou seja, de pouco a pouco e dia após dia a autoestima da pessoa na empresa vai sendo esgotada podendo em um futuro muito breve levar a pessoa a uma depressão por conta desse

estresse que veem sofrendo na empresa.

A maior frequência de assédio é de modo vertical no sentido do maior para o menor, ou seja, de um superior hierárquico. Geralmente o agressor é um líder, gerente ou chefe pequeno que não possui uma colocação sólida na empresa, no qual pratica os ataques contra seus subordinados e consequentemente acaba diminuindo a produtividade e qualidade nos serviços. Os relatos mais vistos é o abuso contra o coletivo, sem uma vítima estabelecida. Vale ressaltar que o grupo na forma de omissão acaba contribuindo para tais condutas.

Portanto, o assédio pode se caracterizar na forma direta e indireta, no qual, da forma mais direta do ato podemos citar o exemplo de gritar, insultar, fazer acusações e qualquer tipo de humilhação na frente das demais pessoas. Já quando se trata da forma indireta vale destacar o exemplo muito visto em qualquer empresa hoje em dia que são as fofocas, a exclusão social na recusa de comunicação e o aumento de boatos.

Um ato de forma eventual e logo junto ao pedido de perdão e reconhecimento de erro pode ser considerado comum no dia a dia das pessoas no ambiente rotineiro de trabalho. Mas quando se coloca a figura da repetição, forma-se um clima degradante sobre o indivíduo, levando a pessoa a um estado de defesa e por consequência motiva ainda mais agressões, pelo simples fato de não colocar o agressor no seu devido lugar, uma repreensão de pulso firme da vítima na maioria das vezes se faz necessária.

Uma intervenção certamente é necessária para extinguir o problema no âmbito empresarial. Todavia, o que ocorre na maioria das vezes é uma omissão, seja por preguiça, seja por medo, seja por egoísmo, tanto dos empregadores quanto daqueles que presenciam a agressão. (ATHAYDE, 2017, p. 79). Quando esses acontecimentos são de origem horizontal,

ou seja, por pessoas do mesmo nível hierárquico os líderes ou responsáveis de liderança não interferem pelo fato de que os envolvidos não precisam de uma repreensão por não serem mais adolescentes. A vítima por consequência se sente fragilizada e sozinha levando a uma ansiedade forte ou em acontecimentos mais graves uma futura depressão. Todos esses casos integram o desenvolvimento relacionado ao fator assédio moral empresarial.

2.3 RESCISÃO CONTRATUAL

Portanto, ainda que seja visada a permanência do funcionário na empresa o que torna mais vantajoso para os dois polos do processo, pode ocorrer a extinção desse contrato. Conforme reforça Ferreira “contrato é perecível, ocorrendo, mais cedo ou

mais tarde a desconstituição do vínculo” (2017, p. 55).

Essa ruptura contratual pode ocorrer por iniciativa de uma das partes ou de ambos os lados, esse acontecimento trás penas para o responsável da ação na forma culposa ou dolosa por injustiça na relação do empregado e seu empregador.

Caso o término do vínculo for de iniciativa do empregador, ou seja, do chefe do indivíduo, poderá ocorrer a dispensa, sem a justa causa, ato que acaba o vínculo empregatício e o trabalhador pode ser afastado da sua função ou cargo que exerce na empresa, no caso como não há um ato ou conduta errada por parte do colaborador, então a empresa deverá pagar todos os direitos do funcionário, incluindo taxas e multas rescisórias.

Já quando tem o fator justa causa no ato da extinção é utilizado como fonte de saída o rol do Art. 482 da CLT, que explica de forma taxativa quais são essas causas de seguridade para o termino do vínculo, trazendo consequências para o empregado no qual é restringido alguns direitos exemplos: aviso prévio, saque do FGTS e a impossibilidade do seguro desemprego.

Já por iniciativa de empregado denominado de demissão, no qual a extinção é feita por livre vontade do empregado, ou seja, por livre iniciativa por parte do empregado ou pode ser chamado de vontade unilateral no que se refere a rescisão indireta o funcionário acaba perdendo o direito também a indenização de 40% sobre o valor do FGTS. A ruptura do contrato também pode ser bilateral, ou seja, como o próprio nome é alto explicativo, existe um contrato ou acordo de vontade das duas esferas do processo.

2.4 RESCISÃO INDIRETA COMO PROTEÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Giglio (2019, p. 54) “A rescisão indireta, também denominada de dispensa indireta, é forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado. Nesta forma de dissolução do vínculo, o término do contrato se dá por insurgência contra ato do empregador”, que garante ao empregado uma proteção e ponto de escape referente seus direitos sobre a rescisão contratual por justa causa, garantindo o alívio de sair de uma relação empregatícia que prejudicava sua vida e garante a indenização de direitos sobre a finalização desse contrato que lhe trouxe tantos danos físicos e no psicológico da vítima de assédio moral organizacional.

Vale ressaltar, que mesmo quando a relação chega ao extremo, a opção de saída do empregado da empresa não é a melhor escolha por causa do cenário que se

encontra estagnado o mercado de trabalho e de novas oportunidades de emprego, essa pessoa acaba por aguentar essas situações em sua vida mesmo que cause um prejuízo futuro, tudo pelo fator de medo de perder o emprego remunerado e não conseguir garantir o sustento da sua família ou das pessoas dependentes dela ou dele.

Apesar de sua indiscutível relevância no ordenamento pátrio, está claro que diante dos atuais níveis de desemprego, há grande receio em utilizar-se do instituto, sendo restrito na prática a casos extremos, quando o empregado enxerga situação completamente insustentável ou já possui garantia de outro emprego. (DEJOURS, 2019, p. 55).

Em outras palavras a Rescisão indireta de contrato de trabalho é a solução que a pessoa vítima de assédio moral no trabalho tem para se desvincular do emprego sem perder os direitos trabalhistas. O caso então seja encaminhado ao juiz competente e que ao evidenciar os fatos e provas irá decretar a rescisão do mesmo por justa causa condenando assim ao empregador ao abatimento em valor monetário das verbas pelo período de exercício do funcionário.

Para uma melhor explicação vejamos na forma de tabela:

TIPO DE RESCISÃO	SALDO DE SALARIOS	AVISO PREVIO	13º SALÁRIO	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3	FGTS DO MÊS ANTERIOR	FGTS MÊS RESCISÃO	FGTS MULTA 40%
RESCISÃO INDIRETA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM *	SIM *	SIM *

Fonte: <https://audtecgestao.com.br/capa.asp?infoid=5309>

Para melhor compreensão as células marcadas com asterisco como na célula de “FGTS e a Multa de 40%”, quando for devida, devem ser depositados na conta, e a empresa recolherá também a contribuição social de 10%, totalizando 50%.

O funcionário depois de receber a quantia estabelecida de seus direitos rescisórios o juiz poderá fazer o empregador pagar por danos morais pelas agressões psicológicas. O bem estar físico e emocional do trabalhador ou de qualquer pessoa é garantia contida na Constituição Federal do Brasil, “Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”

Comprovada a ilegalidade do assédio moral utiliza-se a ferramenta da rescisão

indireta de contrato de trabalho, o funcionário terá suas garantias e direitos iguais caso ele fosse demitido sem a justa causa, é uma forma de seguridade da lei de controlar casos de vexame e humilhação da esfera de seus superiores, assegurando assim todos os direitos trabalhistas que o indivíduo, ou seja, a esfera passiva do ato tem por legalidade formal.

Com tudo o que foi apresentado sobre as hipóteses de danos que uma pessoa está sujeita a passar vale mencionar que o Direito Trabalhista mais do que tudo se preocupa com o bem estar pessoal de cada trabalhador. Nos dias atuais, não é somente discutido a proteção do horário prestado de trabalho na empresa, da remuneração e dos demais direitos obrigatórios materiais garantidos pelo Direito do Trabalhista.

3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Para a realização deste estudo utilizou-se uma abordagem quantitativa, uma pesquisa exploratória e descritiva. De acordo com Aliaga e Gunderson (2002), pode-se entender a pesquisa quantitativa como a “explicação de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos que serão analisados através de métodos estatísticos”. Ela serve para quantificar e inferir os resultados obtidos da amostra para quem tem interesse, mas ciente da sua margem de desvio.

O estudo tem caráter essencialmente quantitativo, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica, ao mesmo tempo em que será necessário utilizar o cruzamento dos resultados obtidos dos levantamentos com toda a pesquisa bibliográfica feita a respeito do tema para uma melhor compreensão do mesmo.

Gil (1999) considera que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Deste modo esse tipo de pesquisa mostra uma visão mais abrangente sobre determinado fato.

O método de pesquisa também utilizado foi a descritiva, que “é a descrição do objeto por meio da observação e do levantamento de dados ou ainda pela pesquisa bibliográfica e documental” (BARROS e LEHFELD, 1990, p. 34), ou seja, houve uma coleta de dados, por meio de questionário.

Partindo de uma revisão bibliográfica composta pelos principais autores relacionados ao estudo da área, visto que, “é de grande valia e eficácia ao pesquisador porque ela permite obter conhecimentos já catalogados em bibliotecas, editoras, internet, videotecas, etc. Ela se realiza em três fases: identificação, localização, e

reunião sistemática de materiais ou de fatos” (BARROS e LEHFELD, 2001, p. 34). E tendo como finalidade entender como essas práticas vivenciadas de assédio influenciam nosso meio social.

O instrumento de coleta de dados utilizado trata-se de um questionário composto por 10 (dez) questões, sendo constituída de questões fechadas de múltiplas escolhas, as quais tornaram possíveis a coleta de informações. “O questionário é um instrumento desenvolvido cientificamente, composto de um conjunto de perguntas ordenadas de acordo com um critério predeterminado, que deve ser respondido sem a presença do entrevistador (MARCONI; LAKATOS, 1999, P.100)” e é usado para se ter informações de dados de algum grupo de indivíduos.

O questionário em questão teve como intuito formular as teses que envolvem o tema e o objetivo do presente trabalho, utilizou como fonte de pesquisa as experiências pessoais dos acadêmicos da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço, localizada na cidade de Jaciara-MT. A mesma foi escolhida por ser sede de estudo da maior parte dos acadêmicos da sua região e pelo pressuposto de que a maior parte dos alunos serem funcionários das principais empresas do mercado de trabalho do Vale do São Lourenço.

Através do questionário foi possível mensurar os casos de assédio no ambiente de trabalho, além de analisar a atitude que a pessoa tomou em relação a isso. Visto que, se a pessoa sofreu algum tipo de assédio poderia rescindir o contrato de trabalho de forma indireta por justa causa.

4 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Com o término da recolha de dados dos acadêmicos dos diferentes cursos da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço no município de Jaciara estado de Mato Grosso. A pesquisa foi realizada através de um formulário digital distribuído por um link. Ao todo foram 50 entrevistados, sendo 56% por mulheres e 44% por homens. Com as informações coletadas pode-se chegar aos resultados a seguir.

VARIAVEL	ALTERNATIVAS	PORCENTAGEM
GÊNERO	FEMININO	56%
	MASCULINO	44%
IDADE	18 a 23 anos	70%

	24 a 28 anos	16%
	29 a 38 anos	10%
	39 a 45 ou mais	4%

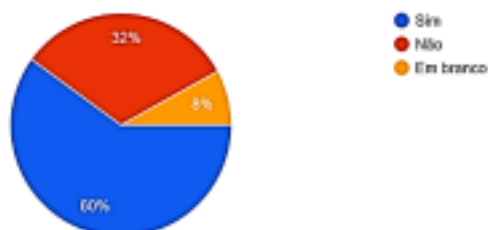
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

A primeira pergunta a ser feita foi para conhecer o gênero da pessoa que estava respondendo o questionário e de acordo com os resultados coletados das 50 amostras demonstra que 28 são do sexo feminino e 22 do sexo masculino, dessa forma, o percentual é respectivamente 56% e 44%.

Com a segunda pergunta pode-se estipular a faixa etária de idade das pessoas que têm mais relatos envolvendo a esfera do assédio. Foram pessoas de idades entre 18 a 45 ou mais, assim chegamos a uma variação com 70% com idade de 18 até 23 anos, 16% entre os 24 até 28 anos, 10% entre 29 até 38 anos e 4% entre 39 até 45 anos ou mais. Segundo uma pesquisa realizada no Data Folha de 2018, “O assédio no trabalho foi relatado por 15% das brasileiras, incluindo as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%) entre as idades de 16 a 24 anos”. Conforme o resultado do gráfico nos mostra tem uma maior incidência entre as idades de 18 e 23 anos.

3. Já sofreu algum tipo de assédio em seu local de trabalho?

50 respostas



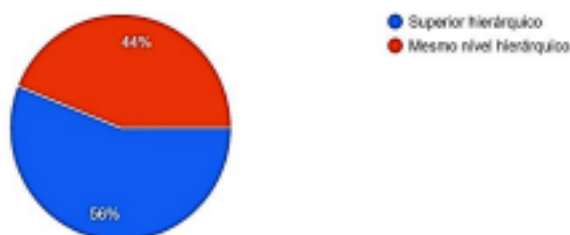
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

11

A terceira pergunta foi para saber se a pessoa já passou pela situação de ter sofrido algum tipo de assédio, no qual 60% das pessoas responderam que “sim”, e 32% responderam que “não” e 8% preferiram não se manifestar. Athayde cita que o assédio deralmente nasce como algo inofensivo, facilmente confundível com uma brincadeira a qual não se dá muita importância (2017, p.77).

4. Qual a posição desse indivíduo em relação a você no ambiente de trabalho?

50 respostas

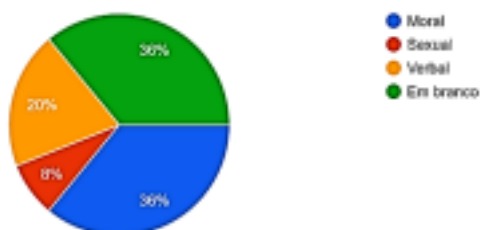


Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na quarta pergunta o objetivo era saber se o tipo de assédio era na forma crescente ou de mesmo nível hierárquico. Obtivemos 28 respostas, na qual, as pessoas relataram que foram por superior hierárquico, resultando em 56% e 22 pessoas responderam que foram colegas de setor ou mesmo nível de responsabilidade, resultando em 44%. Fato esse que vem crescendo mais a cada dia, que fez com que o legislador introduzisse no Direito Penal o Art.216º-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

5. Qual o tipo de assédio sofrido?

50 respostas



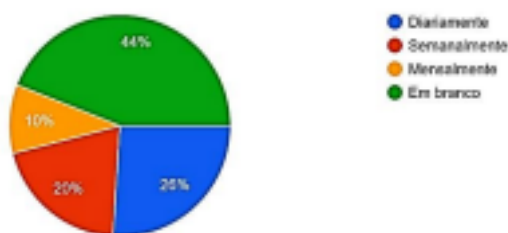
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Com a coleta de dados da questão de número 5, obtive o resultado, na qual, os tipos de assédio mais sofrido pelos indivíduos que participaram da pesquisa foram o assédio moral com 36% com a quantidade de 18 respostas. O verbal obteve 20% com 10 respostas, a forma mais explícita de assédio que se trata da forma sexual ficou com o resultado de 8% com 4 respostas e os outros 36% foram 18 respostas das pessoas que não se posicionaram sobre o assunto.

Segundo uma pesquisa realizada pela repórter Thayná Schuquel, publicada no site *metropoles.com* foram registradas 27,3 mil ações por assédio no período do início de 2015 até o final do primeiro semestre de 2021, registrando assim um aumento de 21%.

6. Período dos ataques.

50 respostas



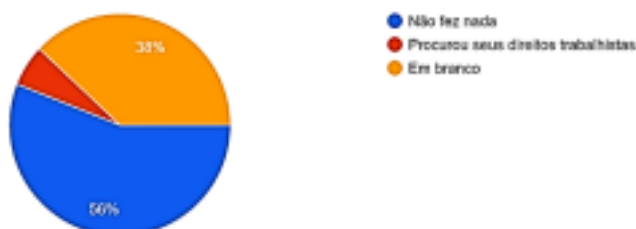
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na questão de número 6 foi feita uma análise referente a frequência que alguns casos ocorriam, vale lembrar que “um ato perverso, isoladamente, sem dúvidas, não constitui assédio moral (Athayde, 2017, p. 77). Conforme o resultado do gráfico houve uma maior omissão de resposta, sendo 22 em branco totalizando 44% das respostas obtidas.

Segundo “Einarsen e Skogstad (n. 5, p.185-210, 1996) definem o assédio moral no trabalho por comportamento persistente, repetitivo e continuado”. Das 28 informações que restaram, 13 pessoas relataram que os episódios de assédios eram diariamente representando 26%, 10 respostas para semanalmente e 5 para mensalmente, desse modo, representando respectivamente as porcentagens de 20% e 10%.

7. Qual sua relação sobre o acontecido?

50 respostas



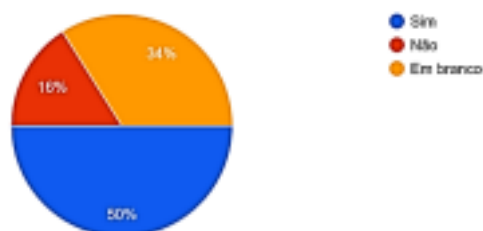
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na pergunta de número 7 foi questionado qual decisão a pessoa tomou em relação ao assédio sofrido, 56% das pessoas não fizeram nada, simplesmente ignoraram a situação deixando de lado, totalizando 28 pessoas. 38% responderam em branco, o que totaliza 19 pessoas. Apenas 6% procuraram seus direitos trabalhistas o que representa um total de 3 pessoas somente.

De acordo com dados obtidos no site *g1.globo.com* segundo dados do IBGE “O desemprego recua para 14,1% no 2º trimestre, mas ainda atinge 14,4 milhões” (Por Darlan Alvarenga e Daniel Silveira, g1). A falta de opções de trabalho desperta o medo das pessoas fazendo elas relevarem a situação e continuar trabalhando, mesmo sofrendo algum tipo de assédio.

8. Permaneceu na empresa depois do assédio sofrido?

50 respostas



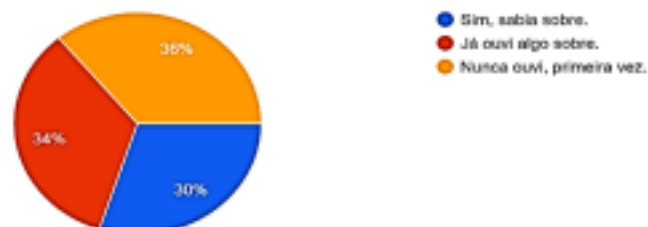
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na questão 8 a pergunta tinha como objetivo saber quantas pessoas que sofreram o assédio permaneceram ou não na empresa. Conforme os dados, 50% das pessoas continuaram na empresa, no total de 25 pessoas. Apenas 8 pessoas não permaneceram no mesmo trabalho, resultado num percentual de 16% e 17 pessoas responderam em branco, totalizando 34%.

Tendo como referência o dado utilizado sobre a taxa de desemprego segundo o IBGE mencionado na análise anterior. Pessoas se calam mediante casos de assédio no ambiente de trabalho e preferem não utilizar da rescisão indireta como proteção pessoal. Casos assim infelizmente serão frequentes devido à instabilidade do mercado de trabalho.

9. Você sabia que nessa situação o trabalhador tem o direito a rescisão indireta por justa causa?

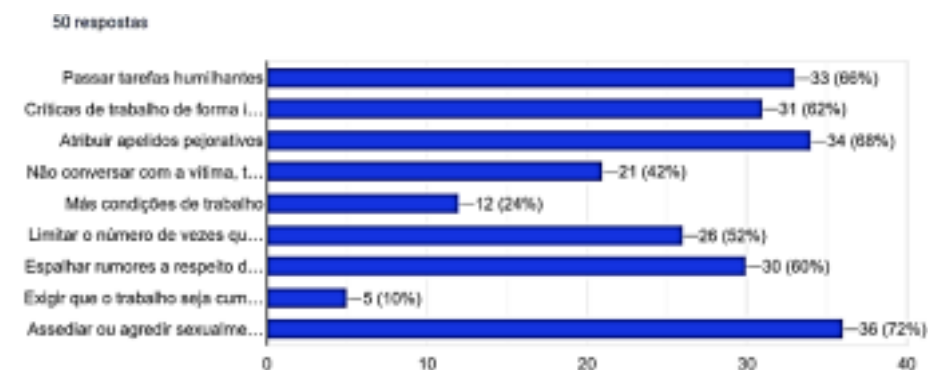
50 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na penúltima questão foi questionado o nível de informação dos entrevistados a respeito do direito a rescisão indireta por justa causa do contrato de trabalho. Houve um número expressivo de pessoas que estavam tendo acesso a esse tipo de informação pela primeira vez, no total de 18 pessoas, ou seja, 36% dos entrevistados nunca tinham ouvido falar sobre essa possibilidade. Enquanto 34% já tinham ouvido falar sobre o assunto, e 30%, isto é, 17 pessoas dos entrevistados responderam que já sabiam sobre o direito do trabalhador a rescisão indireta por justa causa em casos de assédio no ambiente de trabalho.

10. Assinale a(s) que contenha características de assédio moral.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Por fim, foi perguntado aos entrevistados que identificasse as características de assédio moral, para se obter esse resultado foi exposto 9 situações para escolha. Dentre as 50 respostas e inúmeras possíveis combinações, 13 respostas padronizadas se destacaram. Sendo elas: Passar tarefas humilhantes, com 33 respostas o que corresponde a 66% das respostas obtidas. Críticas de trabalho de forma injusta ou demasiada, com 31 respostas representando 62%. Atribuir apelidos pejorativos, com 34 respostas somando o total de 68%. Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas, com 21 respostas representando 42%. Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece, com 26 respostas totalizando 52%. Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima, com 30 respostas correspondendo a 60%. Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas foi a mais assinalada, com a marca de 36 respostas representando 72%.

Segundo Lisboa (2009, p.131), “Para ser ético, pois, é necessário ter algum tipo de fê, mas que se deve acreditar em algum valor intangível, de alto significado moral, como bondade, caridade, sinceridade, honestidade”. Valores estes que formam uma pessoa de caráter íntegro no meio social no qual vive.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve como objetivo principal da pesquisa fazer um levantamento de informações sobre o assédio moral como fator de rescisão indireta no contrato de trabalho. Tendo como personagens envolvidos no processo o empregador e o empregado, fato atípico nos contratos são seu rompimento de vínculo. Deste modo vale sempre analisar o fato gerador da rescisão.

Com o estudo dos assuntos abordados sobre o tema de assédio, percebe-se que será de grande valor para o conhecimento do leitor identificar essas características

prejudiciais que ocorrem no interior de algumas empresas. O tema por ser considerado um assunto delicado, sua análise tem que ser feita de maneira cautelosa para não prejudicar de forma injusta os envolvidos. Deste modo a figura de um profissional contábil ou advogado se faz necessária nos processos empregatícios.

O método aplicado para o desenvolvimento do artigo foi de caráter essencialmente quantitativo descritivo e foi utilizando o método estatístico, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. Desta forma, foi utilizado os meios mencionados para se obter um resultado final sólido na análise das informações coletadas pela amostragem.

O tipo de coleta de dados utilizado foi na forma de questionário e teve como objetivo principal coletar informações de conhecimento pessoal de cada pessoa entrevistada sobre a rescisão indireta de trabalho por justa causa em decorrência do assédio moral. Muitas pessoas de certo modo sabem o básico para identificar o que é assédio, mas os resultados obtidos nas análises mostraram que a busca pelos direitos trabalhistas não está sendo utilizado.

Portanto o artigo desenvolvido foi de grande valor para agregar conhecimento a respeito das rescisões de contrato de trabalho, tendo como alvo de estudo a rescisão indireta por justa causa motivado pelo assédio no ambiente de trabalho. Deste modo o trabalhador vítima desses assédios em face das informações obtidas e demonstradas, terá o conhecimento necessário para evitar injustiças trabalhistas e com isso garantir a integridade e dignidade própria.

Situações de condições precárias e sub-humanas de trabalho também se encaixam e pode ser considerado assédio a dignidade e a honra do indivíduo, com isso é válido pensar a respeito dos casos ainda existentes de trabalho de características escrava.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALIAGA, M.; GUNDERSON, B. Interactive Statistics. Thousand Oaks: Sage, 2002.
- Art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Jus Brasil. Acesso em: 3 maio 2021.
- Art. 482 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Jus Brasil. Acesso em: 13 jun. 2021.
- ATHAYDE, Milton. Christophe Dejourns: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, 2017.
- BACON, FRANCIS, Meditationes Sacrae (1597), "De Hæresibus"
- BARROS, Adil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas. Petrópolis (RJ): Vozes, 1990.
- BARROS, Alice Monteiro. Proteção à intimidade do empregado. São Paulo: LTr, 2018. BRASIL.

Código civil. Org. Juarez Oliveira. 56 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

Código Penal Art. 216-A. Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: <<https://prespublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103275/codigo-penal-decreto-lei-2848-40#art-216A>>.

Constituição da República Federativa do Brasil - Art. 5º. Senado.leg.br. Acesso em: 14 jun. 2021.

DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assediosexual.shtml> . Acesso em: 28 set. 2021.

DEJOURS, Christophe. A banalização da injustiça social. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 22ª edição. São Paulo: LTr, 2017.

DESEMPREGO RECUA PARA 14,1% NO 2º TRIMESTRE, MAS AINDA ATINGE 14,4 MILHÕES, APONTA IBGE, Desemprego recua para 14,1% no 2º trimestre, mas ainda atinge 14,4 milhões, aponta IBGE, G1 >, acesso em: 12 Oct. 2021.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations. The European Journal of Work and Organizational Psychology, London, n. 5, p.185-210, 1996.

17

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. Assédio moral nas relações de trabalho. 19ª edição. Campinas: Russel editores, 2017.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa do cotidiano. 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

LISBOA, Lázaro Plácido – Ética Geral e Profissional em Contabilidade – São Paulo - Editora Atlas S.A – 2009.

MARCONI. M. A.; LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1999

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. O dano moral na relação de emprego. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2018.

Rescisão indireta do contrato de trabalho: assédio moral - Âmbito Jurídico. Acesso em: 14 jun. 2021.

Tabela com as principais modalidades de Rescisão de Contrato de Trabalho | AUDTEC – Gesto Contábil. Audtecgestao.com.br. Acesso em: 27 Aug. 2021.

O SALÁRIO E OS TIPOS DE REMUNERAÇÃO PAGA AO EMPREGADO

Patrícia Carmen Galvão Reis¹

Luciana Aparecida Augusta de Oliveira²

Alexandre Mezari²

Francisco Eudes Gomes de Lima²

¹Discente em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE.

²Docente em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE.

Email autor correspondente:

RESUMO

Este trabalho tem como objetivo desenvolver um estudo sobre salário, remuneração

e suas diferenças com a reforma trabalhista, O estudo fundamentou se na revisão bibliográfica do tema relacionado onde podemos ter ciências das diversificadas formas de salário e remuneração, e como são vistas no ponto de vista do empregado e do empregador com as mudanças na reforma trabalhista. Podemos verificar através da coleta de dados as diversas opiniões e questionamentos sobre um assunto que está em nosso cotidiano, mas que ainda e tão pouco explorado.

Palavras-Chave: Salário, Remuneração, Reforma Trabalhista

1 INTRODUÇÃO

Esse trabalho tem como objetivo ressaltar as diferenças de salário e remuneração no mundo atual, destacando alguns pontos específicos e citando alguns autores renomeados a respeito do assunto. É um tema muito específico e amplo onde só agrega na vida de nós trabalhadores, é um direito de todos tanto empregado quanto empregador saber seus benefícios de contratação e as formas de acordos entre ambos. Pois existe alguns tipos a serem destacados de salário e remuneração que podem ser desconhecidos para algumas pessoas.

O nascimento da palavra salário está precisamente relacionada ao Império Romano, visto que a provém do latim *salarium*. Esse modo traduzia o que os soldados romanos recebiam pelos seus serviços prestados ao Império uma quantia de sal. Por volta do século XIV que o salário começou a existir de forma semelhante como o conhecemos hoje. Ou seja, uma forma de pagamento recebida após alguma prestação de serviço.

O salário surgiu no Brasil por volta do século XX, com a divulgação da lei de nº185 em janeiro de 1936. No respectivo momento havia quatorze salários mínimos diferentes. A primeira tabela do salário mínimo tinha um determinado prazo de vigor de três anos, mas foi em 1943 que houve o primeiro reajuste salarial, onde os aumentos eram calculados para recompor o poder de compra do salário mínimo.

O salário mínimo seria o menor valor que a empresa poderia oferecer ou pagar para o funcionário, onde ele é estabelecido por lei e todo ano é feita uma revalidação com base no custo de vida da população, e sua criação é feita baseado no menor valor que uma pessoa possa gastar para manter suas necessidades básicas.

O conceito de “salário” poderia ser admitido, independentemente do

método de pagamento, como o conjunto das parcelas econômicas dos empregados, com a retribuição do trabalho efetivo, as fases de interrupção contratual e os descansos contáveis na jornada de trabalho (NASCIMENTO, 2006).

De acordo com art. 457 § 1º da CLT, “Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. Por terem natureza salarial, as comissões recebidas incidirão sobre repouso semanal remunerado, horas extras, FGTS, férias, 13º salário e aviso-prévio

Para Nascimento (2009), o salário é o conjunto de prestação econômica devido pelo empregador ao colaborador em função da contraprestação do trabalho, do período em que o empregado fica em disposição do empregador aguardando ordens, do descanso devidamente remunerado, das interrupções legais que ocorre na vigência do contrato de trabalho e por força de lei. Administração de salário é o conjunto de normas e procedimentos utilizados para estabelecer e \ ou manter estrutura de salários equitativos e justos na organização. Como a organização é o conjunto integrado de cargos em diferentes níveis hierárquicos e em diferentes setores de atividades, a administração salarial é o assunto que envolve a organização como um todo que repercutem todos os seus níveis e setores. Uma estrutura salarial é o conjunto de faixas salariais relacionado com os diferentes cargos existentes na organização (CHIAVENATO, 2008, p. 287).

Segundo ULYSSEA (2006) nos traz um conceito, no qual o salário mínimo possui o efeito de comprimir a distribuição de salários e, portanto, de reduzir a desigualdade salarial para aqueles que permanecem empregados após uma elevação do mínimo, além das regressões por decis de renda utilizando-se o salário como variável dependente e o salário mínimo como variável independente.

O art. 3º da CLT define o empregado como: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Empregado é o trabalhador subordinado, que recebe ordens, é pessoa física que trabalha todos os dias ou periodicamente e é assalariado, ou seja, não é um trabalhador que presta seus serviços apenas de vez em quando ou esporadicamente. Além do que, é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços. Desta forma, empregado é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, de forma pessoal, sob a dependência deste e mediante salário. Na avaliação desses requisitos a lei impõe o exame, principalmente, dos fatos em caso concreto, não sendo decisivo o que tenha sido formalizado por escrito. (CLT, 2015).

1.1 Tipos de salário

Salário Compressivo

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Os tipos de salário podem ser: nominal, que é aquele escriturado na carteira profissional; efetivo, valor líquido recebido, já descontadas as obrigações legais; compressivo, aquele que adiciona horas extras, horários noturnos, etc.; profissional, no qual a lei ampara um salário específico para algumas profissões; relativo, que compara um salário e outro na mesma empresa; e o absoluto, denominado pelo montante que o empregado recebe (MARRAS, 2011).

O salário pode ser determinado por vários fatores como: tempo de serviço, produtividade, lucros gerados ou pela avaliação dos cargos, e ainda depende da demanda, considerando que a oferta de trabalho reduz o seu preço e a escassez de trabalhadores aumenta o preço do trabalho. No entanto, a consequência desse efeito é que sempre que houver mão de obra sobrando, inevitavelmente os salários tendem a baixar (RIBEIRO, 2005).

Carvalho (2011, p.102) relata que os principais fatores a serem considerados para sugerir uma estrutura salarial são:

- Cenário econômico/social;
 - Características do segmento de atuação da empresa;
 - O conhecimento necessário aos cargos para o desempenho do negócio;
 - Filosofia, política e procedimentos adotados pela empresa; e
 - as relações sindicais e os acordos sindicais. A política salarial é baseada numa estrutura de cargos, e entre os elementos de uma política salarial, podemos citar:
 - Piso salarial;
 - Mínimo da faixa salarial;
 - Reajustes coletivos; e
 - Reajustes individuais (englobando promoções, enquadramento nas faixas salariais, e por mérito)
- (CARVALHO, 2011, p. 106)

2 O QUE É REMUNERAÇÃO

A palavra remuneração tem sua origem na Antiguidade, antes de Cristo. No

reinado de Nabucodonosor, os trabalhadores envolvidos na produção de tecidos recebiam salários de incentivos para desenvolver suas tarefas (RIBEIRO, 2006).

O processo de remuneração, observado no século XX, procurou integrar empresa e produção com os colaboradores e o salário. O trabalho deixou de ser visto apenas como um executor de ordens e através de pesquisas de relações humanas percebeu-se que o salário isolado não estimula o trabalhador, passando então a considerar fatores como motivação e satisfação no momento da remuneração (ARAÚJO, 2006).

Remuneração é o procedimento que não necessita de contrato formal, pois funciona de certa forma como recompensa pelos serviços intelectuais ou/e braçais prestados. Quando este for somado ao salário, obtém-se a remuneração. No entanto, salário é o que recebemos por força de contrato e remuneração é a soma de parcelas que adquirimos e que, ao serem somadas ao salário contratual, torna-se a remuneração total. (FRANCO, 2012)

A remuneração tem componentes intrínsecos importantes, como todo processo de valorização. A remuneração traduz em muitas situações a importância relativa da pessoa para empresa e seu status profissional para o mercado. Ao tratarmos a remuneração como um fator objetivo, perdemos a perspectiva de todo o seu valor simbólico em nossa sociedade (DUTRA, 2012, p.181).

A remuneração, para todos os efeitos legais, são os valores pagos pelo empregador ao seu empregado, além do salário, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber de acordo com art. 457 da CLT.

2.1 Tipos de remuneração

Dutra (2002) afirma que existem dois tipos de remuneração. A remuneração direta é a soma total do dinheiro que o empregado recebe pelo trabalho prestado. Esse total de dinheiro de dinheiro pode ser fixo (remuneração fixa), onde o valor recebido pelo empregado é pago regularmente conforme acordo prévio com a organização e, salvo exceções, de acordo com a legislação brasileira, não pode ser diminuída no tempo.

A periodicidade pode ser mensal, Compensação Financeira Direta: - Salário - Prêmios - Comissões - Bônus Indireta: Legal: - Planos de incentivos - Gratificações - Horas extras - Adicional Periculosidade - Adicional Insalubridade - Descanso semanal remuner. - Seguro desemprego - Férias - 13º Salário

Voluntária: - Tempo não trabalhado - Complementação de aposentadoria -

Seguro de vida em grupo - Benefícios sociais - Serviços Sociais - Prêmios de produção Não-Financeira Relativo ao cargo: - Variedade - Identidade - Significado - Autonomia - Retroação Relativo ao ambiente de trabalho: - Políticas de RH - Símbolos de status - Reconhecimento - Orgulho -

Condições ambientais - Qualidade de vida no trabalho - Cafeteira - Área de lazer - Segurança no emprego Flexibilidade: - Flextime - Semana reduzida - Compartilhamento de cargos - Rodízio de cargos 46 quinzenal ou semanal. Ou o total do dinheiro pode ser variável (remuneração variável), onde o montante varia de acordo com resultados obtidos pelo trabalhador. É importante ressaltar que as pessoas podem ter ambos os tipos de remuneração direta ou apenas um deles. Existe também a remuneração indireta, que é composta por benefícios recebidos pelo empregado. Geralmente esse tipo de remuneração complementa a remuneração direta e é extensiva a todos os trabalhadores, como forma de proporcionar mais conforto e bem-estar aos mesmos.

Dutra (2002, p. 182) complementa dizendo que “[...] a remuneração direta é representada pelo dinheiro que colocamos em nosso bolso e a remuneração indireta é representada pelo dinheiro que não retiramos de nosso bolso”. O mesmo autor (Dutra, 2002 apud Martocchio, 1998; Lawler, 1990; Wood e Picarelli, 1995)

Ainda nos fala sobre mais seis tipos de classificação de remuneração:

- Remuneração básica: é a remuneração recebida pelo empregado em troca do seu trabalho. Esse tipo de remuneração pode ser subdividido em: Remuneração funcional: de acordo com o cargo exercido; Remuneração por habilidade: de acordo com as habilidades requeridas ou possuídas;
- Remuneração por competências: de acordo com as competências exigidas e entregues pelas pessoas.
- Remuneração por senioridade: remuneração recebida de acordo com o tempo de experiência ou de dedicação à empresa. Geralmente é feita na forma de adição de percentual no salário.
- Remuneração por performance: premia os resultados conquistados pelos trabalhadores e organização. Normalmente são concedidas quando há o alcance de metas e pode ser paga em forma de dinheiro, prêmios ou participação acionária.

2.2 A mudança da reforma trabalhista para Salário e Remuneração

Para Carvalho (2017, p.85) a discricionariedade do empregador não pode ser irrestrita, pois a circunscrição desse espaço depende do grau civilizatório de

cada sociedade, e, portanto, não deve ser imóvel. No entanto, as mudanças devem considerar o direito do trabalho estabelecendo mínimas condições de um trabalho civilizado que devem ser tidas como invioláveis, e, quando se propõe que a legislação trabalhista traz somente a garantia de negociação, em sua ideologia a mudança nas legislações fere a autonomia do trabalho.

Dentre as mudanças pode-se referenciar a as alterações concernentes ao artigo 457 da CLT que conceitua os salários e parcelas pagos em razão do contrato de trabalho, logo a ajuda de custo como, alimentação, diárias de viagem, encargos trabalhistas e previdenciários não pertencem ao conjunto salarial do funcionário, visto que no 2º parágrafo do artigo pressupõem se indenizatória essas parcelas. Nessa mudança os benefícios serão liberados em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro para o empregado em razão do desempenho de suas atividades.

Para Orsi (2018) a maior inovação da Reforma, é o trabalho intermitente, ela classificando como sendo aquele em que o empregado, embora subordinado ao empregador, não tem habitualidade na prestação de serviços, a qual ocorre com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade que podem ser de horas, dias ou meses. Na legislação atual o funcionário recebe apenas pelos dias que exerceu 20 suas atividades na empresa, e em seu período de inatividade ele não será remunerado, sendo pago a ele as férias referentes ao período de trabalho se o contrato exceder 1 ano, o 13º salário proporcional, e os adicionais legais, além do recolhimento para o fundo previdenciário de o FGTS. Após a extinção do contrato, nenhuma relação deverá ser contida entre o funcionário que prestou serviço intermitente e a empresa, exceto se um novo contrato for regularizado.

3 METODOLOGIA

Nesta pesquisa foi utilizada a metodologia de pesquisa bibliográfica, pois expos bibliografias de diversos autores sobre pontos de vista diversos, e relatou sobre remuneração as suas diversas categorias e sobre salário como a forma de pagamentos e os meios pelo qual é praticado. Foi utilizado o método de pesquisa bibliográfica para definir sobre os conceitos de remuneração e salário, a fim de informar sobre um novo enfoque numa abordagem diferente sobre estas áreas.

Esta pesquisa foi retirada de materiais de livros, artigos acadêmicos no qual destacou as vantagens e desvantagem dos vários meios de remuneração e do salário pertencente ao trabalhador, tendo o objetivo de relatar sobre os meios

adotados de uma organização ou empresa para remuneração aos seus colaboradores e a forma na qual se realiza o pagamento salarial. Segundo Marconi e Lakatos (2011), a pesquisa bibliográfica ou de fontes secundárias abrange toda bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo. Tendo a finalidade em colocar o pesquisador em contato direto com tudo o que foi escrito, dito ou filmado sobre determinado assunto.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

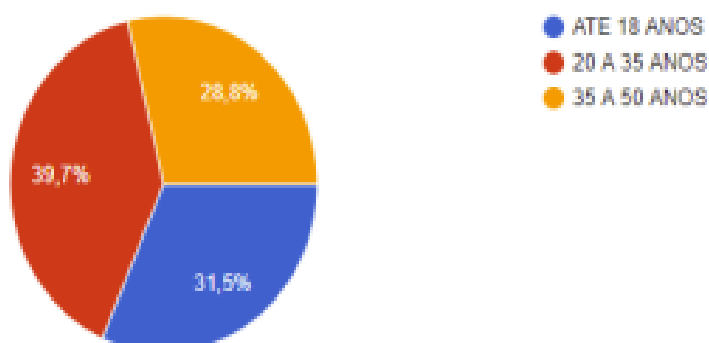
Para análise de dados, coletou-se através de uma pesquisa feita por questionário onde pessoas de diferentes faixas de idade responderam sobre quais os conhecimentos gerais obtidos de salário e remuneração.

A análise dos dados é uma das partes mais importantes da pesquisa, pois é a partir dos resultados obtidos pela mesma, que são sugeridas as maneiras de solucionar as causas do problema. A análise tem por objetivo organizar e sumarizar os dados, de tal forma que seja possível fornecer as respostas necessárias para o problema que foi proposto a ser investigado (GIL, 2010)

Diante deste contexto, a análise dos dados coletados deste trabalho deu-se através da análise de conteúdo, que segundo descreve Apolinário (2011) tem por finalidade a busca do significado de materiais textuais, em que consiste na interpretação teórica das categorias. Para ilustrar o procedimento adotado, segue os gráficos com todos os instrumentos utilizados para coleta e análise dos dados desta pesquisa:

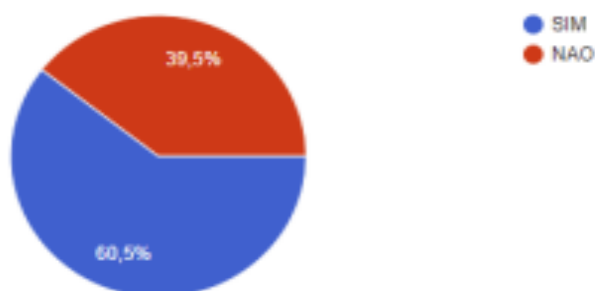
QUAL SUA IDADE :Pergunta sem título

73 respostas



VOCE SABE A DIFERENÇA ENTRE SALARIO E REMUNERAÇÃO

76 respostas

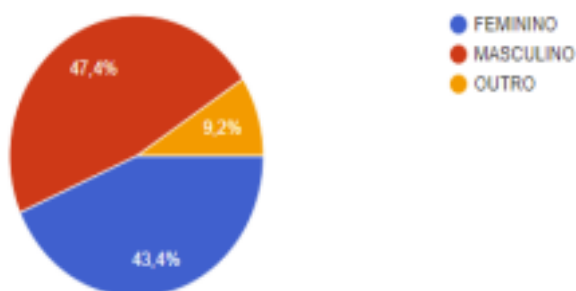


Como mostra o gráfico acima, 39,5% das pessoas que responderam o questionário ainda é leiga sobre tal assunto, mesmo com a atualidade hoje em dia não são todos que possuem oportunidades de saber sobre seus direitos e obrigações.

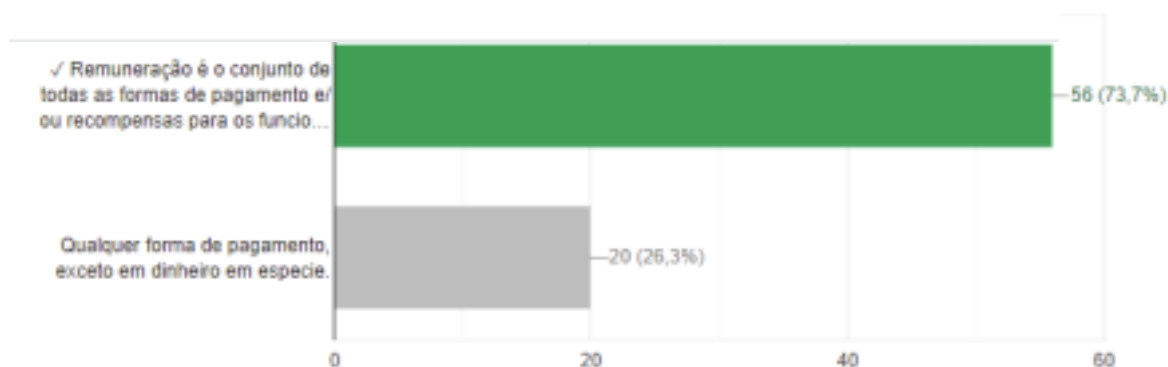
Conforme mostra os acima, em uma pesquisa feita por questionário 73 pessoas

QUAL SEU GENERO

76 respostas



tipos de
é umas
acima,
n saber
veres e

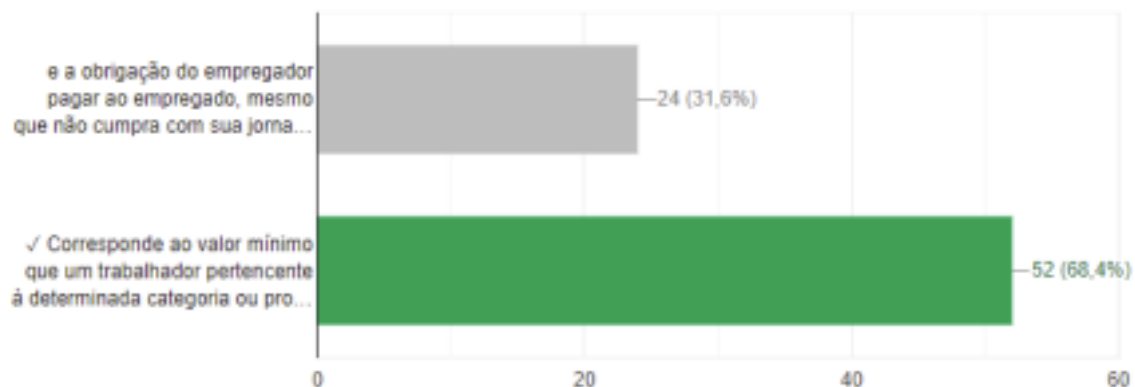


Conforme podemos ver nos gráficos acima e abaixo, perguntas sobre salário e remuneração, 50% a 56% estão cientes do que é salário e remuneração apesar de constantes mudanças, mas consta ainda como uma parte muito grande a

porcentagem de 32% e 20% que são pessoas que não tem muitos conhecimentos e informações sobre tal assunto.

OQUE VOCE ENTEDE QUE SALARIO É

52 / 76 respostas corretas



Apesar de tudo estar tão desenvolvido e com tantos meios e recursos para se obter informações são dados preocupantes para pessoas que trabalham e não tem ciência de como podem estar recorrendo a seus direitos. Pois parte da população por não ter ciência de seus direitos e deveres referentes aos meios de serem remunerados podem trabalhar por muito pouco.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O salário é a parte paga em que as organizações retribuem pelas atividades prestadas pelos colaboradores, a parte líquida em que o empregado recebe, pelas unidades de tempo, de mão de obra ou por tarefa, e tem como vantagem a segurança jurídica, em que proporciona direitos concedidos, como o recebimento das atividades realizadas.

O sistema de remuneração constitui um custo benefício, porém necessário para atingir seus objetivos, e pelo ponto de vista do empregador constituem uma forma de recompensa que contribui para satisfação básica, pessoal e profissional.

Verificamos que na remuneração direta e funcional, o empregado receberá pela função desempenhada, contudo, o que terá valor será o cargo e a sua função e não o Remuneração e salário Getec, v.5, n.10, p.1-11 /2016 desempenho do colaborador. Na remuneração básica, além do salário base é composta por outras remunerações como, bônus, férias, auxílio saúde, entre outras. Algumas organizações valorizam os anos de casa de seus empregados, é o que denominamos de remuneração por senioridade, sendo que a vantagem desta remuneração é o reconhecimento por dedicação deste funcionário à empresa, em um longo período

de tempo. Nas remunerações por desempenho, competência, habilidade e resultado, as empresas beneficiam os empregados no qual se sobressaem nas atividades corporativas, retribuindo-os pelas metas alcançadas. A remuneração estratégica contém diversas categorias de remunerações em que pode ser fixa, funcional ou variável.

No entanto, é necessário avaliar o custo-benefício na adoção do método da remuneração indireta em que, além da contribuição salarial, as empresas oferecem benefícios de vales transporte, alimentação e refeições, planos de saúde e odontológico, tendo maior vantagem à motivação dos colaboradores que se sentem resguardados. Este modelo de remuneração indireta poderá apresentar diversas vantagens tanto para as empresas quanto para os seus colaboradores como, entre elas, estão o aumento da produtividade, a melhoria na qualidade no trabalho, além disso, de contribuir para a organização melhorar seus resultados.

Analisando todas as vantagens e desvantagem que cada remuneração proporciona, o mais viável seria a junção da remuneração fixa ou variável juntamente com a remuneração indireta, beneficiando os colaboradores com um valor prefixado sobre um acordo, e oferecendo benefícios que complemente esta renda, como os itens de vale alimentação, refeição, transporte e auxílio saúde.

No ponto de vista do colaborador a remuneração proporciona um sentimento de segurança, reconhecimento de habilidades profissionais e desempenho dentro das organizações. Por estes motivos os colaboradores se propõem a alcançá-los. SABINO, L. A. M.; CUNHA, N. C. Getec, v.5, n.10, p.1-11 /2016

As empresas devem sempre estarem atentas quanto a motivação dos colaboradores e a obtenção de engajamento e comprometimento do pessoal, cabendo as empresas atrair e reter talentos na organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

<https://www.fiscalti.com.br/salario-entenda-a-diferenca-entre-os-termos-confira/> Acesso em: 05 de setembro de 2021

<https://www.jornalcontabil.com.br/entenda-a-diferenca-entre-salario-e-remuneracao> Acesso em: 06 de setembro de 2021.

<https://calculocerto.com/acerto-trabalhista/> Acesso em: 05 de setembro de 2021.

<https://super.abril.com.br/comportamento/salario/> Acesso em: 10 de outubro de 2021.

https://www.tst.jus.br/noticia-destaque-visualizacao/asset_publisher/89Dk/content/reportagem-especial-historia-do-salario Acesso em: 10 de outubro de 2021

<https://administradores.com.br/artigos/salario-remuneracao-e-beneficios> Acesso em: 10 de outubro de 2021.

ULYSSE, A, Gabriel, and Miguel N. Foguel. "Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro." (2006).

ARAÚJO, Luís C. G. de. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando Pessoas: como transformar gerentes em gestores de pessoas. 4ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. Remuneração, benefícios e relações de trabalho: como reter talentos na organização. 6. ed. Barueri: Manole, 2009.

CARVALHO, Sandro Sacchet. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. 2017
<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/67312/000872241.pdf?sequence=1K>

RETZER, Kristiano. Criação de um plano de cargos e salários para a Empresa Automatiza. 2007. 149 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2007.

MARTINS, Gilberto de Andrade; LINTZ, Alexandre. Guia para elaboração de monografias e trabalhos de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 2000.

<https://diretoreal.com.br/artigos/impacto-da-reforma-trabalhista-na-remuneracao-com-a-medida-provisoria-n-905-2019> Acesso em: 25 de outubro de 2021.

MARTINS, Sergio P. Direito do Trabalho. 24. Ed. São Paulo: Atlas, 2008. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009. ORSI, Renata. PEREIRA, Leone. Reforma Trabalhista. Reta final OAB. Revista dos Tribunais, São Paulo. 2018.

ULYSSE, A, Gabriel, and Miguel N. Foguel. "Efeitos do salário mínimo sobre o mercado de trabalho brasileiro." (2006).

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 30 de novembro de 2021