**Principais situações de risco**

A intenção do **Direito Trabalhista,** naturalmente, é a de proteger o trabalhador, por ele ser sempre o lado mais vulnerável. No entanto, essa transformação dos tempos faz surgir no dia a dia algumas situações em que tanto o empregado como o empregador saem perdendo, por causa de algum dispositivo legal na [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43). Infelizmente, todas as empresas passam por isso, mas não há nada que possa ser feito de imediato. Lei é lei! A **vontade ou o consentimento do colaborador**, nesse caso, não vale de nada. Veja a seguir cinco das principais situações de risco em que o empreendedor pode ser enquadrado por **não cumprir as determinações do Direito do Trabalho**

**1. Vale transporte, alimentação e plano de saúde**

O empregador deve fornecer, no início de cada mês, um adiantamento relativo aos **custos com o transporte do trabalhador** de sua casa até o trabalho e do trabalho até sua casa. Posteriormente a empresa pode descontar esses valores até o limite de 6% da remuneração bruta do empregado. Com relação ao **vale alimentação e a planos de saúde ou odontológicos**, a empresa não é obrigada por lei a colocar à disposição de seus colaboradores. No entanto, benefícios como esses são bastante úteis aos funcionários e podem acabar sendo um diferencial, dependendo do setor, ajudando sua empresa a atrair os melhores talentos.

**2. Intervalo para alimentação**

A lei protege o direito do trabalhador de ter um i**ntervalo para se alimentar durante o trabalho**. A duração desse intervalo depende da carga horária de cada funcionário. Para os funcionários que cumprem a **carga horária de oito horas diárias de trabalho**, o intervalo deve ser de no mínimo uma hora e no máximo duas horas. Para os trabalhadores que cumprem **carga de trabalho superior a quatro e inferior a seis**, o intervalo deve ser de no mínimo 15 minutos. Já os **empregados que trabalham quatro horas por dia** não têm direito ao intervalo, mas isso não impede que um intervalo não possa ser negociado entre o patrão e os funcionários. Na prática, esta é uma questão espinhosa, já que muitos empregados preferem tirar um intervalo de 15 minutos ou meia hora, mas, em compensação, sair mais cedo do serviço. Mesmo que essa seja a vontade do trabalhador, a [CLT](http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolida%C3%A7%C3%A3o-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43) proíbe.

**3. Jornada máxima de trabalho**

A **jornada máxima de trabalho no Brasil é de oito horas**, sem contar, evidentemente, o intervalo para a alimentação. No entanto, é possível que um empregado trabalhe mais de oito horas em um único dia, desde que receba um **adicional por hora extra** e que essas horas extras estejam limitadas a no máximo duas por dia, ou seja, em hipótese alguma um **empregado pode trabalhar mais de 10 horas em um único dia**, mesmo que estejamos diante de uma situação excepcional. O empreendedor deve se certificar de que o empregado vá embora para casa mesmo contra a sua vontade, pois esta é a única forma de evitar problemas com a lei.

**4. Intervalo mínimo entre uma jornada e outra**

Esta informação é importante para a montagem de escalas de trabalho, especialmente se o horário de trabalho dos funcionários varia dia a dia. A lei estabelece que o **horário mínimo entre uma jornada de trabalho** e outra deve ser de pelo menos onze horas. A intenção da lei aqui é proteger o sono do trabalhador, bem como o tempo necessário para que ele se desloque do trabalho para o lar e do lar para o trabalho com segurança. Mas como funciona na prática? Supondo que o estabelecimento seja um restaurante e a jornada de determinado cozinheiro termine às três horas da manhã, então ele só poderá voltar a trabalhar a partir das duas horas da tarde, ou seja, onze horas depois.

**5. Adicional noturno e de periculosidade**

O trabalhador que **exerce suas funções no período noturno** tem direito a receber uma remuneração 20% maior. A lei considera como período noturno aquele compreendido entre as 22h de um dia até as 5h do dia seguinte. Já o **trabalhador exposto a materiais inflamáveis, explosivos, energia elétrica ou violência física**, recebem adicional de periculosidade no valor de 30% de sua remuneração.

É claro que existem outros riscos além dos citados aqui. Os **direitos trabalhistas** são irrenunciáveis e inalienáveis, ou seja, não podem ser negociados nem mesmo pelo próprio trabalhador, em hipótese alguma. Por isso, o empreendedor deve procurar se cercar de profissionais competentes e estudar a fundo o Direito Trabalhista para usá-lo sempre a seu favor. Para você advogado trabalhista, é de grande ajuda manter um [**acervo de petições trabalhistas**](http://hotmart.net.br/show.html?a=E3573394T&ap=2987) que contemple os casos mais específicos.

[**Tenha acesso a petições trabalhistas clicando aqui: Petições Trabalhistas**](http://bit.ly/1IFgTEe)

**Maiores causas de ações**

1. **Registro inadequado**: Contratos de trabalho superficiais ou desatualizados;
2. **Período de experiência**:Registro na Carteira de Trabalho após o início da prestação de serviços;
3. **Pagamento por fora**: Registro em carteira de salário em valor inferior ao que o empregado efetivamente recebe;
4. **Carga horária**: Ausência do registro correto de horário;
5. **Hora-extra**: Pagamento de horas extras habituais por fora e não incidência dos seus reflexos nas verbas devidas;
6. **Comissão**: Não incidência das comissões nas verbas trabalhistas;
7. **Desconto indevido**: Descontos em folha, além dos admitidos por Lei, sem autorização escrita dos empregados;
8. **Mudança de função**: Empregados exercendo as mesmas funções, com diferença de tempo de função, não superior a dois anos, recebendo salários diferentes;
9. **Carga pesada**: Duração do trabalho diário superior a 10 horas;
10. **Excesso de trabalho**: Intervalo entre duas jornadas menor que 11 horas;
11. **Falta de pagamento**: Trabalho aos domingos e feriados sem o correto pagamento ou compensação;
12. **Irregularidade**: Terceirizações irregulares;
13. **Fiscalização ineficiente**: Falta de fiscalização, por parte da empresa tomadora de serviços, das obrigações da empresa terceirizada;
14. **Acordo**: Inobservância de regras específicas da categoria estipuladas em convenções coletivas;
15. **Segurança**: Inobservância das regras de saúde e segurança do trabalho, com entrega de equipamentos de proteção.

Fonte: [Esclilex](http://escrilex.com.br/crescendo-com-inteligencia-5-errosaserem-evitados-no-assunto-direito-trabalhista/) - [Controlservice](http://www.controlservice.cnt.br/noticias/178-n/demandas-trabalhistas-principais-erros-dos-empregadores)