

# Introdução ao Direito

Werikson F O Alves

Universidade Federal de Viçosa (UFV), Viçosa, Brasil

e-mails: werikson.alves@ufv.br

## Parte I

# PROVA 1

## 1 Introdução

Juristas, filósofos e sociólogos, divergem em relação a origem do Direito, então surge três escolas com os seguintes pensamentos:

- **Escola Positiva:** Acredita que as normas devem vir da observação, da necessidade e das circunstâncias do momento.
- **Escola Racionalista:** Acredita que as normas devem vir da razão humana.
- **Escola Histórica:** Acredita que as normas são fruto de acontecimentos passados, ou seja das relações sociais passadas.

### 1.1 Direito e Moral

A moral e o direito são coisas distintas, mas que sempre andam juntas, pois as normas morais, tendem a se converter em normas do Direito.

- **Moral:** A moral é mais ampla, pois contempla as regras **não escritas** e que repousam sobre a consciência de cada pessoa ou seja a moral é **Unilateral**. Além disso a moral é incoercível, pois as sanções que uma pessoa sofre ao quebrar uma norma moral, repousa apenas em sua mente/alma. Uma pessoa **amoral** não sofrerá nenhuma sanção moral.
- **Direito:** O Direito é mais restrito, pois contempla as regras **escritas**, ou seja as normas dos homens com seus semelhantes, ou seja o Direito é **Bilateral**. Além disso as normas do Direito tem **coação**.

### 1.2 Direito Público

Tem como função disciplinar os interesses gerais da coletividade e do próprio Estado.

- a) **Direito Constitucional:** Compreende a lei básica/fundamental de um Estado. Ela vai ditar como será atuação do governo, a separação dos poderes, funções e limites.
- b) **Direito Administrativo:** Compreende as normas que regem a atuação da administração pública, ou seja as atividades financeiras, sociais e políticas.
- c) **Direito Penal:** Compreende as normas que regem as punições do poder público, ou seja são as normas que determina a vida da sociedade.
- d) **Direito Processual:** É o conjunto de normas que faz a distribuição da Justiça. Por meio do Direito Processual o Estado exerce a função de resolver os conflitos. É a mais importante função do Estado. Caso a pessoa não tenha seu conflito resolvido pelo método dos litígios, a pessoa poderá utilizar do **Direito de ação** para solicitar o Estado um **processo** para resolver o conflito.
- e) **Direito do Trabalho:** Compreende o conjunto de normas que regem a organização do trabalho. A lei mais importante é CLT, também conhecida como Reforma Trabalhista.
- f) **Direito Privado:** É o conjunto de normas que disciplinam as relações entre particulares. Aqui prevalece o interesse individual. Ex.: Direito civil, Direito empresarial.

## 2 Fontes do Direito

São os meios pelas quais se forma as normas jurídicas, existem dois tipos:

- a) Fontes Diretas;
- b) Fontes Indiretas.

## 2.1 Lei - Fonte Direta

A origem da lei pode ser Federal, Estadual ou Municipal. A lei é muito abrangente pois está no campo jurídico, moral e natural. Além disso a lei é emanado de um poder competente e previsto de sanção. Cabe ao Direito Constitucional determinar o órgão que criará as leis e o processo legislativo.

O tópico abaixo mostra as **espécies de lei**:

- a) **Emenda Constitucional:** São normas aprovadas que tem o mesmo grau de importância que as da **constituição**.
- b) **Leis Complementares:** São normas que **completam** o texto constitucional.
- c) **Leis Ordinárias:** São normas aprovadas pelo poder legislativo em **atividade normal**.
- d) **Leis delegadas:** São normas elaboradas pelo presidente da república, sob delegação expressa do poder legislativo, tem força de lei ordinária.
- e) **Medida Provisória:** São normas elaboradas pelo presidente da república, quem te força de lei. A medida provisória é unilateral, não necessita estar sob delegação do legislativo, entretanto a MP só poderá ser elaborada em condições específicas de urgência. Os efeitos da MP são imediatos e tem validade de 60 dias para ser sancionada, modificada ou vetada pela casa legislativa.
- f) **Decretos Legislativos:** São normas aprovadas pela casa legislativa que não necessitam de sanção presidencial.
- g) **Resoluções:** São normas expedidas pelo legislativo para disciplinar matéria de sua competência específica.

Na confecção das leis, também colabora o Poder Executivo, através da sanção, da promulgação e da publicação.

### 2.1.1 Processo de Formação das Leis

1. **Iniciativa:** É o primeiro ato que dá início ao processo legislativo. A **Iniciativa** é um poder atribuído

a alguém ou algum órgão.

Ex.: Vereador, Deputado, Senador, Prefeito, Presidente da República, STF, **Iniciativa Popular**, etc.

Para a **Iniciativa Popular** é necessário:

- (a) **Lei Federal:** Reunir no mínimo 1% de assinaturas de todo eleitorado do país, distribuídos em pelo menos 5 Estados do país.
- (b) **Lei Estadual:** Reunir no mínimo 1% de assinaturas de todo eleitorado do Estado.
- (c) **Lei Municipal:** Reunir no mínimo 5% do total de eleitores que devem assinar a documentação para validar o processo.

2. **Emendas:** São discussões destinadas a **modificar** o texto original e torna-lo mais democrático.
3. **Discussão:** É a fase em que os legisladores emitem suas opiniões acerca do texto. É aqui que ocorre o **debate** acerca do projeto original e suas emendas.
4. **Votação:** É manifestação da vontade do plenário, por meio do voto decidem se determinado projeto segue ou é cancelado.

Existem **três** tipos de votação:

- (a) **Simbólica:** Mantendo-se sentado, erguer o braço, etc..
- (b) **Nominal:** Cada parlamentar manifesta-se nominalmente, dizendo sim ou não.
- (c) **Secreto:** Sem assinaturas, portanto, sem ser identificado (urna).

A votação só poderá ocorrer no plenário logo após o encerramento da discussão com quórum legal, conforme o procedimento regimental.

5. **Sanção ou Veto:** Nesta fase o projeto precisa ser aprovado (sancionado) pelo chefe do executivo ou reprovado (vetado), caso seja vetado o chefe do executivo precisa dar sua explicação e o projeto retornará para a casa legislativa.

A **sanção** poderá ser:

- (a) **Expressa:** O chefe do Executivo declara sancionada a lei.
- (b) **Tácita:** Decorrido o prazo de quinze dias úteis sem manifestação expressa do Chefe do Poder Executivo, considera-se sancionada tacitamente a lei.

O **veto** deverá ser justificado:

- (a) **Inconstitucionalidade:** O projeto fere a constituição;
  - (b) **Ilegalidade:** Desrespeito as leis superiores;
  - (c) **Contrário ao Interesse Público.**
6. **Promulgação:** É a fase em que a lei é **incorporada** ao conjunto de leis e é declarada que a lei agora é existente.
7. **Publicação:** Divulgação da lei no jornal oficial para que todos tomem conhecimento.
8. **Vigência da Lei:** Prazo em que a lei ira vigorar, ou seja **validade** da lei.
- (a) **Início:** Publicação.  
*Obs: Quando a lei não dispõe o prazo de início da vigência, a lei começa a vigorar em todo o país, 45 dias depois de oficialmente publicada.*  
*OBS: O período entre a data da publicação e a sua entrada em vigor é chamado de **vocatio legis**.*
  - (b) **Término:** Depende do texto da lei.(Lei temporária ou até que outra lei a revogue)

## 2.2 Fontes Indiretas

As fontes indiretas, são as fontes que suprem a necessidade de uma Lei, ou seja sendo a Lei **insuficiente**, é possível a busca de outras fontes para a solução do caso.

- 1. **Analogia:** A Analogia significa que irá aplicar ao caso concreto uma norma já aplicada em um caso semelhante.
- 2. **Costumes:** O costume é uma prática de uma determinada forma de conduta, repetida de maneira uniforme e constante pelos membros da comunidade.
- 3. **Princípios:** São normas, não escritas, mas que dão base ao ordenamento jurídico, como o princípio da dignidade humana.
- 4. **Doutrina:** A doutrina significa utilizar de referências científicos-jurídicas, ou seja utilizar das mesmas opiniões dos estudos científicos dos juristas.

- 5. **Jurisprudência:** A jurisprudência pode ser entendida como o conjunto de decisões uniformes e constantes dos tribunais, proferidas para a solução judicial de conflitos, envolvendo casos semelhantes, não vinculam julgadores mas serve como orientação para o julgamento.
- 6. **Equidade:** Tem por base a consciência e percepção de justiça do julgador, que não precisa estar preso a regras de direito positivo e métodos preestabelecidos de interpretação.

## 3 Direitos do Nascituro

O Nascituro é um ser humano, que ainda que não tenha nascido está vivo dentro do útero da mulher. Caso o nascituro venha a falecer, será chamado de **natimorto** e terá direito a um nome e sepultamento. Cada vez mais o nascituro vem ganhando o seu espaço, como o direito a alimentos gravídicos.

- a) **Direito à vida:** O nascituro tem direito à vida, e viver com dignidade, e caso alguém atente contra a vida do nascituro este será punido pelo crime de aborto, exceto em casos em que a lei prevê o aborto legal.
- b) **Direito a Representação:** Até os 16 anos de idade este será representado pelo seus pais ou guardião, de 16 até 18 anos será assistido. O Direito a Representação implica em ser **herdeiro**, ou seja um descendente.
- c) **Direito a curatela:** Quando nem o pai nem a mãe puderem exercer o poder de família sobre o filho nascituro, será nomeado um curador.
- d) **Direito de ser parte:** O direito de ser parte implica em **personalidade jurídica**, ou seja o nascituro poderá assumir uma situação jurídica.
- e) **Direito a alimentos:** O nascituro tem direito a receber alimento, desde a fecundação. Durante a gestação terá direito a alimentos gravídicos, após o nascimento será convertido em pensão alimentícia.
- f) **Ação de investigação de paternidade:** O Estatuto da Criança e do Adolescente preveem este direito, tem como função este direito **assegurar** ao menor sua paternidade, afim de evitar transtornos inclusive após o seu nascimento.

- g) **Direito de reconhecimento de filho nascituro:** Prevê o direito do pai reconhecer o filho nascituro antes mesmo do seu nascimento.
- h) **Direito de receber doação:** A doação feita ao nascituro será recebida pelo seu representante legal, caso o nascituro venha a nascer sem vida, o bem doado voltará a ser patrimônio do doador.
- i) **Direito de suceder:** O nascituro tem direito a **receber bens** por meio de testamento, porém necessita nascer com vida.

## 4 Fim da personalidade jurídica da pessoa Natural

A personalidade jurídica (Direito de ser parte) se inicia com a vida, logo sua perda ocorre com a morte.

A morte poderá ser considerada sob algumas perspectivas:

- 1) **Morte Natural ou Real:** Quando a pessoa morre por velhice, doença, acidente, assassinato, ou seja, quando é possível **verificar o cadáver** da pessoa.
- 2) **Morte Presumida:** Ocorre quando alguém desaparece em situação de perigo, ou em acidente com baixa probabilidade de sobreviver, ou prisioneiro de guerra que não retornou até dois anos após o fim da guerra. Em resumo, a morte presumida é quando **NÃO podemos verificar o cadáver** da pessoa.
- 3) **Morte Simultânea/Comoriência:** Quando duas ou mais pessoas morrem no mesmo evento, sem saber quem morreu primeiro, será presumido que morreram ao mesmo tempo. Neste caso **não há** transmissão de bens entre os comorientes (não herdam entre si.)

## Parte II

# PROVA 2

## 5 Princípios do Direito do Trabalho

O princípio não é uma norma escrita, mas sim uma ideia central que serve de inspiração e motivação para a criação das normas e aplicação delas.

- 1. Princípios Universais do direito do trabalho.

- (a) Declaração Universal dos direitos humanos;
- (b) Proibição de trabalho escravo;
- (c) Direito ao trabalho;
- (d) Liberdade de trabalho;
- (e) Direito a condição favorável de trabalho;
- (f) Proteção contra desemprego;
- (g) Salário digno;
- (h) Direito a organização sindical e livre associação.

- 2. Princípios constitucionais do direito do trabalho.

- (a) Prevalência da condição mais favorável;
- (b) Proteção contra despedida arbitrária;
- (c) Salário digno para atender as necessidades mais básicas;
- (d) Proibição da: irredutibilidade salarial, discriminação e trabalho infantil;
- (e) Proteção ao trabalho: noturno, perigoso, insalubre e ao adolescente;
- (f) Redução dos riscos do trabalho;
- (g) Seguro contra acidentes, pago pelo empregador.

A diretriz mais básica do direito do trabalho é a do **princípio da proteção**, pois *empregado e empregador* não tem a mesma igualdade jurídica, sendo assim o Estado intervém para balancear esta relação. O **princípio da proteção** se divide em basicamente:

**Prevalência mais favorável ao trabalhador** Este princípio, determina que toda situação mais vantajosa que o empregado se encontra, terá prevalência da anterior. Para que este princípio seja válido, é necessário que: Haja uma situação anterior concreta ou uma nova norma da empresa que seja mais vantajosa que a anterior.

**Princípio in dubio pro misero** Este princípio reza que, em caso de mais de uma interpretação o juiz deve optar por aquela mais favorável ao trabalhador, pois ele é a parte mais fraca dessa relação.

**Princípio da primazia da realidade** Este princípio trás a ideia de que o que mais importa é o que acontece na prática e não o que está escrito. Este princípio protege o trabalhador, pois o empregador poderia facilmente obrigar o empregado a assinar documentos do seu interesse.

**Princípio da continuidade de emprego** A relação de emprego, de forma geral, tende a ser duradoura. Diante disto a regra geral de contrato de trabalho é indeterminada e a exceção é o contrato a termo.

**Princípio da irrenunciabilidade** O empregado não pode renunciar seus direitos, seja de forma expressa ou tácita.

**Princípio da boa-fé** Este princípio trás a ideia que tanto o empregador quanto o empregado, cumprirão seus contratos de acordo com o padrão ético, moral, de confiança e lealdade. Ao agir de má-fé você será punido pela abusividade e repellido pelo direito (declarado nulo).

2. **Subordinação:** O empregado fica subordinado a ordens do empregador, ou seja está numa posição de dependência.
3. **Remuneração:** O empregador tem a obrigação de pagar o salário ao empregado. É impossível o reconhecimento de empregado sem salário. O trabalho por mera benevolência, gratuito, desconfigura a condição de empregado.
4. **Duração e continuidade do trabalho:** Existem basicamente dois tipos de trabalho, o eventual e o não eventual:

**Trabalho eventual** É o trabalho realizado pela pessoa, em que, não existe uma fixação de destinatário, desta forma fica impossível a fixação jurídica do empregador. Em outras palavras, é a pessoa que trabalha para mais de uma pessoa (Ela é seu próprio empregador). Neste caso este trabalhador não é empregado.

**Trabalho não eventual** É o trabalho realizado que está vinculado apenas um empregador. Diante disto, a fixação do trabalhador a um empregador, entendemos como continuidade. Portanto, para ser um empregado há a necessidade do trabalho ser **não eventual**.

## 6 Sujeito do contrato de trabalho

Existem basicamente, dois sujeitos do contrato de trabalho, o *empregado* e o *empregador*, começaremos falando primeiramente sobre o empregado.

### 6.1 Empregado

O empregado é aquela pessoa física que presta serviço para o empregador de forma não eventual e depende deste para o seu salário. *Obs: Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado.*

**Requisito Subjetivo:** Trabalhar para outrem como empregado, e não com a finalidade de trabalho cívico, religioso, assistencial e por amizade.

**Requisito Objetivo:** Pessoa física/pessoalidade, subordinação, remuneração e duração e continuidade do trabalho no tempo.

1. **Pessoalidade:** A atividade deve ser realizada pelo próprio trabalhador. Dessa forma o trabalhador não pode delegar sua atividade a outra pessoa, pois neste caso é descaracterizada a relação de emprego.

#### 6.1.1 Empregado Doméstico

O empregado doméstico é a pessoa que trabalha com **pessoalidade**, de forma **subordinada e continuada** para outra **pessoa física ou família** e que **não explore atividade lucrativa**, e esse trabalho seja feito **por mais de dois dias na semana**.

Dado a definição acima, percebe-se que apenas a atividade exercida e tempo de trabalho não é o suficiente, devemos ter que o empregador seja pessoa física ou família que não explore atividade lucrativa. Além disso a família será solidariamente responsável por este contrato. Além disso percebe-se que o trabalho deverá ser realizado para o âmbito residencial e não necessariamente na residência.

#### 6.1.2 Trabalhador Eventual

**Teoria da fixação jurídica** É aquele trabalhador que presta seu serviço para vários tomadores simultaneamente, sem que haja fixação definitiva. Vulgarmente conhecido como *biscateiro*.

**Pela teoria dos fins da empresa** Se a atividade econômica exercida pela empresa não necessita de forma permanente do serviço, então este serviço é de natureza eventual.

### 6.1.3 Trabalhador Autônomo

O trabalhador autônomo exerce seu ofício com habitualidade e por sua própria conta e risco. A diferença básica entre o trabalhador autônomo e o eventual é que *o trabalho do autônomo não está ligada a atividade fim da empresa*

### 6.1.4 Trabalhador Avulso

O trabalhador que presta seu serviço de forma eventual para uma empresa, porém tem os mesmos direitos que os trabalhadores com vínculo empregatício. Existe duas modalidades de trabalhador avulso: portuário e não portuário.

**Portuário** Trabalha em portos e exerce as seguintes atividades: Capatazia, Estiva e vigilância das embarcações e instalação portuária.

**Não portuário** Trabalhadores de **movimentação** de mercadorias em geral. São organizados por meio de sindicato.

### 6.1.5 Trabalho temporário

É aquela pessoa que é contratada por uma empresa de trabalho temporário e que fica à disposição de uma outra empresa tomadora de serviço. Em resumo, é parecido com a pessoa terceirizada.

**Saúde e Segurança** É da responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de saúde, segurança e salubridade dos trabalhadores.

**Finalidade, prazo e prorrogação** O trabalho poderá estar ligado a atividade-fim e à atividade-meio. Prazo normal de contrato é de 180 dias e o prazo máximo de prorrogação é de 90 dias.

**Responsabilidade subsidiária da contratante** A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei 8.212/1991.

### 6.1.6 Trabalho em domicílio e trabalho a distância

A CLT não distingue se o trabalho é realizado nas dependências do empregador, a distância ou no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizado os pressupostos da relação de emprego.

**Domicílio do empregado** Esta caracterizado quando a realização do trabalho está fora da fiscalização imediata do seu empregador. Exemplo: Pessoas que cortam linhas de roupas e trabalham por cota, produção.

**Teletrabalho** É o trabalho realizado fora das dependências do empregador e é feito com a utilização de tecnologias da informação e comunicação.

## 6.2 O empregador

De acordo com o artigo 2º da CLT, “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assumindo riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige pessoal de serviços”. Ou seja, Empregador é aquele que contrata e paga o salário do empregado.

Para caracterizar o empregador é necessário duas características:

### 6.2.1 Despersonalização

A despersonalização diz respeito à impessoalidade da figura do empregador. Ela se refere ao fato de ser possível a modificação do **empregador** sem que haja modificação no contrato empregatício. Ou seja, ao mudar o *patrão* o **empregado** não sofre nenhuma consequência.

### 6.2.2 Assunção dos riscos ou alteridade

Todos os riscos inerentes à atividade econômica são ônus do empregador. Assim, qualquer prejuízo ou perda do empregador não pode ser assumida pelos empregados, de maneira que, em regra, são vedados descontos nos salários dos empregados, havendo intangibilidade à contraprestação do empregado.

## 7 Contrato de trabalho

### 7.1 Prazo determinado

Considera-se como prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência depende do tempo preestabelecido

ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. Neste modelo há possibilidade para qualquer atividade. O FGTS será de 2%. Tem por finalidade a geração de empregos. O contrato poderá ser prorrogado indefinidamente afastando a incidência do artigo 451 CLT, mas respeitando o limite de dois anos previsto no artigo 445 / CLT.

Segundo o artigo 443 da CLT, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado, indeterminado ou para a prestação de serviço intermitente.

**OBS.:** Existem várias outras modalidades de contrato de prazo determinado previstas em legislação esparsa. Dentre outras :

- Safra - artista;
- Radialista;
- Técnico Estrangeiro;
- Treinador Futebol;
- Atleta profissional.

O contrato de **prazo determinado** só será válido em se tratando de :

- a) **Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo** Ex.: Intérprete para uma feira internacional;
- b) **Atividades empresariais de caráter transitório** Ex.: empresa constituída apenas para construir uma ponte no interior podendo admitir o pessoal enquanto existir;
- c) **Contrato de experiência**

Observações:

- O Direito do Trabalho não exige forma especial para a validade do contrato de trabalho;
- O empregador deve providenciar o registro do contrato em carteira no prazo de cinco dias;
- No Contrato de Prazo Determinado as partes estipulam um limite a sua duração. Esse limite pode ser um dia determinado, a execução de certos trabalhos ou um fato futuro de cujo acontecimento há certeza e não se sabendo o dia exato, pode-se antevê-lo com aproximação.

- É insuficiente a vontade das partes. Há necessidade que as circunstâncias o justifiquem;
- O Contrato de Prazo Determinado não poderá ser estipulado por mais de dois anos;
- O Contrato de Prazo Determinado poderá ser prorrogado apenas uma vez. Caso contrário, passará a vigorar sem determinação de prazo. Assim, vale dizer que é improrrogável o contrato desde que estipulado por dois anos;
- Para evitar contratos em cadeia, sucessivos, o que seria fraudulento, a lei impede que um contrato a prazo seja estipulado entre as mesmas partes depois de outro;
- Dispõe a lei que somente após seis meses do fim do primeiro contrato, outro poderá ser feito com o mesmo empregado. Se isso ocorrer, a lei, presumindo fraude e no propósito de impedir a sucessividade, considera-lo-á por prazo indeterminado.

## 7.2 Contrato de Experiência

Neste tipo de trabalho, a finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado, sendo também chamado de contrato de prova. O contrato de experiência não poderá exceder 90 dias, podendo sofrer uma única prorrogação, sob pena de ser considerado contrato de prazo indeterminado. O contrato de experiência, como qualquer outro contrato de prazo determinado, deve ser anotado na CTPS do empregado. O inadimplemento do prazo dará à parte inocente a receber a metade dos salários do tempo que falta para atingir o termo final. Se o contrato estabeleceu direito recíproco de rescisão antecipada será devido o aviso prévio, mas o FGTS será sem os 40%.

## 7.3 Contrato de prazo indeterminado

É aquele em que não há um prazo fixo para o seu término. Ou seja, não havendo prazo estipulado para o término do contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato, deverá avisar a outra da sua resolução com antecedência mínima de trinta dias.

## 7.4 Aviso prévio

Aviso prévio é o instituto utilizado por uma das partes para comunicar a outra da sua decisão de rescindir o contrato de trabalho ao final de determinado período, sendo que, em seu transcurso, continuará a exercer as suas atividades habituais. A finalidade do aviso prévio é evitar a surpresa na ruptura do contrato de trabalho possibilitando ao empregador o preenchimento do cargo vago e ao empregado uma nova colocação no mercado de trabalho.

- A falta do aviso prévio por parte do empregador dá direito ao empregado de receber os salários correspondentes ao período do aviso prévio.
- A falta do aviso prévio por parte do empregado dá direito ao empregador de descontar o salário correspondente ao prazo respectivo.

O aviso prévio poderá ser: **Trabalhado ou indenizado**; sendo a escolha pela modalidade do empregador. O tempo de aviso é considerado como tempo de serviço para todos os efeitos legais. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, **cometer qualquer das faltas** consideradas pela lei como justa causa para a rescisão, **perde o direito** ao restante do respectivo prazo.

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso prévio, se a **rescisão tiver sido promovida pelo empregador**, será **reduzida de duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral**. Poderá ainda, o empregado, trabalhar sem a redução do horário, faltando sete dias corridos. **Não ocorrendo a redução** da jornada **durante o cumprimento do aviso** prévio, seja de duas horas diárias ou sete dias corridos, **este é considerado nulo**.

Caso concedido o aviso, a sua retratação pelo notificante antes de expirado o prazo só terá validade se a outra parte concordar, sendo, tanto a retratação quanto a concordância ser expressa.

**Na nova legislação**, o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos seus empregados que contém até um ano de serviço na mesma empresa. Nele serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo o total de até 90 dias.

**OBS.** O legislador, ao elencar esta redução na CLT, não fez distinção aos empregados com jornada inferior a oito horas diárias. Desta forma, aplica-se a redução de duas horas em qualquer hipótese, salvo disposição em contrá-

rio estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Não obstante, ha alguns doutrinadores e membros do Poder Judiciário que entendem que esta redução deva ser proporcional à jornada de trabalho.

## 7.5 Contrato de trabalho intermitente

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a **prestação** de serviços, **com subordinação, não é contínua**, ocorrendo com alternância de prestação de serviços e de inatividade, **determinados em dias, horas ou meses, independentemente do tipo de atividade** do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O contrato deve ser celebrado **por escrito** e deve conter especificamente **o valor da hora de trabalho**, que **não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo** ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. O empregador **convocará** o empregado, através de **qualquer meio de comunicação eficaz**, informando qual será sua jornada, com pelo menos **3 dias corridos de antecedência**. **Recebida a comunicação**, o empregado terá o **prazo de 1 dia útil** para responder ao chamado **presumindo-se, no silêncio, a recusa**. Sendo esta recusa **não suficiente** para **descaracterizar a subordinação** para fins do contrato de trabalho intermitente.

Caso a **oferta seja aceita**, a parte que **descumprir sem justa causa**, pagará a outra parte no **prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração** que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. Neste tipo de contrato, o **período de inatividade não será considerado tempo a disposição do empregador**, podendo o trabalhador **prestar serviços a outros** contratantes.

Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas (remuneração, férias, proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais), sendo que o recibo de pagamento deve conter a discriminação dos valores pagos. O recolhimento dos depósitos do FGTS e da contribuição previdenciária será realizado com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

**A cada doze meses**, o empregado **adquire direito** de usufruir, **nos doze meses subsequentes a um mês de férias**, período no qual não poderá ser convocado para pres-



tar serviços pelo mesmo empregador.

## 8 Férias anuais Remuneradas

O descanso semanal remunerado é consagrado em todas as legislações por razões médicas, familiares e sociais. No Brasil, é um princípio constitucional: “São direitos dos trabalhadores: gozo de férias anuais remuneradas, com pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”; Também previsto na Convenção internacional da OIT.

### 8.1 Direito de férias

Após **cada período de 12 meses de vigência do contrato** de trabalho, o empregado **terá direito a férias**. Este período recebe o nome de **aquisitivo**. A lei coloca como requisito do direito a vigência do contrato, para a sua referência anual e não o efetivo trabalho.

### 8.2 Direito de gozar as férias

Para usufruir deste direito, o empregado tem que se **submeter a vontade do seu empregador**, que por sua vez, **tem** todo o ano seguinte, ou seja, **os próximos doze meses subsequentes ao período aquisitivo para conceder as férias ao empregado**. Este período é chamado de **período concessivo**.

**Férias simples** São aquelas concedidas e pagas ao empregado dentro do período concessivo isto é, dentro de doze meses subsequentes ao período aquisitivo;

**Férias em dobro** Ocorre quando o empregador não as concede dentro do período denominado concessivo. É uma forma de penalizar o empregador omissor, desestimulando ao não cumprimento da lei;

**Férias proporcionais** São as devidas em proporção aos meses trabalhados.

**Formas de concessão** Normalmente são concedidas de uma só vez. Com a reforma trabalhista existe a possibilidade de que as férias sejam concedidas em três períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um período não pode ser inferior a 14 dias e os demais a cinco dias. Com a Reforma Trabalhista de 2017 fica vedado o início das férias até dois dias que antecede feriado ou dia do RSR.

**Faltas justificadas** Alguns exemplos: **Até dois dias consecutivos em caso de falecimento** de cônjuge ,ascendente ,descendente irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica; **três dias consecutivos, em virtude de casamento**; e **um dia em caso de nascimento de filho**.

**OBS.** Terá direito a trinta dias de férias quando o empregado não houver faltado ao serviço por mais de 5 dias injustificadas. Caso passe:

- 24 dias - de 06 a 14 faltas;
- 18 dias corridos – de 15 a 23 faltas;
- 12 dias corridos –de 14 a 32 faltas.

**Aviso de férias** O empregador deve avisar o empregado, por escrito, com pelo menos trinta dias de antecedência, o dia de início de suas férias, devendo o empregado assinar recibo.

**OBS.** Não terá direito as férias o empregado que receber auxílio acidente de trabalho ou auxílio doença por mais de seis meses.

É facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devido nos dias correspondentes. Neste caso, o empregado deve requerer tal abono até 15 dias antes do término do período aquisitivo. As férias deverão ser anotadas na CTPS do empregado .

**Pagamento das férias** Deverá ser pago até dois dias antes do início do respectivo período, sob pena de pagar em dobro.

### 8.3 Férias coletivas

As férias coletivas poderão ser **concedidas a todos os empregados da empresa ou a empregados de determinados setores da empresa**; Assim fica a escolha, exclusivamente, à livre vontade do empregador: o momento, a abrangência e o fracionamento das férias. As férias coletivas poderão ser gozadas em dois períodos anuais, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 ( dez ) dias corridos.

No caso desta modalidade, o empregador deverá:

- comunicar ao Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de quinze (15) dias (data do início e do fim);
- enviar cópia da comunicação aos sindicatos, e fixar o aviso nos locais de trabalho.

**OBS.:** Os empregados contratados a menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando então, novo período aquisitivo.

## 8.4 Gratificação natalina / 13º Salário

Está previsto na constituição de 1988, com algumas alterações, que o empregador tem o dever de pagar no final do ano, após 12 meses de trabalho, um mês de salário para o empregado. O 13º salário também é devido ao funcionamento público e aposentado. ele deve ser pago em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano e a segunda até o dia 20 de dezembro. Também pode ser pago por ocasião das férias, se solicitado pelo empregado no mês de janeiro. Seu valor corresponde a 1/12 da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral.

## 9 Estágio

O estágio é de fundamental importância para a graduação e formação do universitário. É durante o estágio que se dá os primeiros passos para a carreira profissional e entrada no mercado de trabalho, sendo assim torna-se necessário conhecer os direitos e deveres que todo estagiário possui.

### 9.1 Qual a finalidade da lei do estágio e quais as suas modalidades

A lei do estágio define em seu Art. 1º: “Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.” Ou seja, o estágio tem como finalidade proporcionar ao estagiário

experiência de aprendizado em situações práticas da sua profissão.

As modalidades que existem para o contrato de estágio são:

- **Estágio remunerado:** Nesta modalidade, a empresa que contratar o estagiário irá oferecer uma bolsa/auxílio e experiência de trabalho/aprendizagem que se relaciona com sua profissão;
- **Estágio probatório:** Nesta modalidade, o recém aprovado em concurso público (servidor público) será acompanhado e verificado por 2 anos: Sua assiduidade, disciplina, produtividade, responsabilidade, entre outros. Após este comprovar sua aptidão neste período, o estagiário irá conseguir a estabilidade;
- **Estágio curricular supervisionado:** É o estágio em que o estagiário é **obrigado** a cumprir para poder ter o seu diploma. Nesta modalidade a instituição de ensino e a empresa possibilitam o aluno aplicar os conhecimentos adquiridos na academia no trabalho;
- **Estágio extracurricular:** Este tipo de modalidade, é parecida com a do estágio supervisionado, sendo a diferença que não é obrigatório à sua formação, ou seja é um estágio voluntário.

### 9.2 Os direitos do estagiário

Pela Lei do Estágio, define-se no capítulo 4, do Art. 10 até Art 14, os principais direitos que o estagiário possui:

- **Jornada de trabalho Reduzida:** A carga horária para o estagiário é diferente da aplicada às pessoas em efetivo, devendo não ultrapassar o limite;
- **Remuneração:** Em estágios obrigatórios a concessão de um auxílio financeiro é opcional. Já em estágio não obrigatórios a concessão de um auxílio financeiro é obrigatória;
- **Auxílios:** Quando a atividade não é obrigatória, além da remuneração, o estagiário tem direito a um auxílio-transporte, fornecido de forma antecipada. Outros benefícios, como vale-alimentação e plano de saúde, não são obrigatórios, mas podem ser oferecidos pela empresa;

- **Férias:** A cada 12 meses do exercício do estágio, eles terão direito a um recesso de 30 dias, que pode ser contínuo ou fracionado. Caso o estagiário receba bolsa ou algum tipo de remuneração, as férias também deverão ser remuneradas e pagas de maneira proporcional em caso de prazos inferiores a um ano, sendo recomendado que o recesso ocorra durante o período de férias escolares;
- **Períodos de trabalho diferenciado em épocas de provas:** O estagiário tem a possibilidade de cumprir apenas a metade da jornada de trabalho para conseguir se dedicar aos estudos e ter um bom desempenho nas avaliações. Contudo para o estagiário utilizar esse direito é necessário que a instituição de ensino comunique a empresa contratante as datas de realização das avaliações acadêmicas no momento da assinatura do contrato de estágio.
- **Seguro de vida:** A contratação de um seguro de vida para o estagiário é obrigatória e é responsabilidade da parte concedente do estágio. Entretanto, no caso do estágio obrigatório, ele pode ficar a cargo da instituição de ensino.

### 9.3 Carga horária do estagiário

A carga horária do estagiário é definida no capítulo 4, Art. 10: "A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar: "

- 4 horas diárias ou 20 horas semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- 6 horas diárias e 30 horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular;
- § 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino;
- § 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de

avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Portanto, existe três tipos de carga horária que está a depender do curso e do estudante sendo elas: 20, 30 ou 40 horas semanais. Além disso, o parágrafo 2º diz que: Em semanas de provas do estagiário poderá ser reduzida, em no mínimo, a metade.

### 9.4 Tempo do contrato de estágio

O tempo de contrato também está definido no Art. 11:

- A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Perceba, que a lei não diz nada sobre o tempo mínimo de duração de estágio, apenas o máximo, sendo assim, o tempo máximo que uma pessoa poderá ficar sob o contrato de estágio é de 2 anos, exceto quando for um estagiário portador de deficiência.

### 9.5 Contrato de estágio e vínculo de emprego

No capítulo I, Art 3º, diz que independente da modalidade de estágio, este não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observado os seguintes requisitos:

- matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;
- celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

Além disso, o descumprimento de qualquer dos incisos da Lei do Estágio ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza quebra do vínculo

de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente. Esta penalidade será a aplicada à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

Outro detalhe importante é que a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

O contrato de estágio, ou Termo de compromisso, é o que formaliza o acordo entre o estudante e o concedente, e nele deve constar:

- As condições de adequação do estágio à proposta pedagógica, à fase do curso, aos horários do estudante na instituição de ensino e ao calendário escolar
- Dados de identificação das partes, com identificação de cargo e função do supervisor do estágio da parte concedente e do orientador da instituição de ensino;
- Responsabilidades das partes;
- Área e objetivos do estágio;
- Plano de atividades;
- Jornada, horário da realização do estágio e seus intervalos;
- Vigência do Termo de Compromisso de Estágio;
- Motivos de rescisão;
- Concessão do recesso dentro do período de vigência do Termo de Compromisso de Estágio;
- Valor da bolsa ou equivalente e do auxílio-transporte;
- Concessão de benefícios;
- Número da apólice e a companhia de seguros.

## 9.6 Obrigações da instituições de ensino

No capítulo II, Art. 7º a lei diz que as instituições de ensino, tem o dever com relação aos estagiários:

- Indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
- Exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;
- Comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas;
- Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas.

Portanto, podemos perceber que no Art. 7º a lei é bem clara, pois mostra que a instituição de ensino tem obrigações para com o estudante, ou seja o estagiário não está desamparado. Perceba que uma das obrigações da instituição é indicar um professor orientador que ira acompanhar toda o o desenvolvimento do estagiário; neste caso citamos apenas quatro itens deste artigo, porém existem oito itens.

## 9.7 Conclusão

Portanto, podemos concluir que a Lei do Estágio, disciplina todas as relações de estudante, instituição de ensino e empresa contratante. Dessa forma a lei garante que o estagiário tenha seus direitos preservados, e como fora visto são diferentes, pois o contrato de estágio não é um contrato de trabalho comum. Sendo assim, concluímos também, que a lei 11.788/08 evita o abuso e torna relação instituição, contratante e estagiário mais democrática.

## 10 Extinção do contrato de trabalho

A extinção do contrato, poderá ser feito por acordo entre empregado e empregador, serão devidas as seguintes verbas:

1. Por metade
  - (a) Aviso prévio, se indenizado;
  - (b) Indenização sem o FGTS.
2. As demais parcelas serão quitadas na integralidade.

Na extinção de contrato de trabalho o empregador deverá:

- (a) Proceder a anotação na carteira de trabalho do empregado;
- (b) Comunicar a dispensa aos órgãos competentes;
- (c) Realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo da lei.

O pagamento das parcelas rescisórias será efetuado em até 10 dias em:

1. Em dinheiro, depósito ou cheque visado conforme acordem as partes;
2. Em dinheiro ou depósito, caso o empregado seja analfabeto.