

# Unidade III

## 5 DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho tem por objeto de investigação científica o trabalho humano. Desde os primórdios da civilização até os dias atuais, a noção de trabalho vem, de forma dinâmica, se desenvolvendo no transcurso do tempo.

O trabalho é reconhecido como um Direito Humano e, no Brasil, é um dos valores estruturantes do Estado Democrático de Direito, considerado um princípio fundamental pela Constituição:

Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa;

V – o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988a; grifo nosso).

Igualmente, o trabalho é um direito fundamental e social cujo objetivo é proteger e avançar no exercício das necessidades humanas básicas e assegurar condições materiais para uma vida digna. Por esse motivo, o direito social também pode ser chamado de direito econômico-social.

Nesta unidade, trataremos da investigação do Direito do Trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, apresentando a sua evolução histórica mundial e no Brasil; do surgimento das regras trabalhistas (Consolidação das Leis do Trabalho); das normas que regulam as relações individuais e coletivas; e das conseqüentes alterações, sob o argumento de "modernização", das relações trabalhistas trazidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor desde 13 de novembro de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

### 5.1 Breve evolução histórica

É possível compreender a história do trabalho por meio de sua evolução, dos modos de produção e dos bens e/ou serviços. Pode-se afirmar que, historicamente, há regimes de trabalho primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista (LEITE, 2018).

Na escravidão, os escravos eram considerados coisas/objetos, sem qualquer direito assegurado, porque não eram vistos como sujeitos de direito. Essa época obviamente foi marcada pela mão de obra escrava *ipsis litteris*.

No feudalismo, os servos que não eram livres prestavam serviços nas terras dos senhores feudais e tinham que entregar parte da produção rural em troca do uso da terra e de proteção militar e política.

Nas corporações de ofícios, marcadas pelo trabalho (e não pelo "direito do trabalho") dos chamados companheiros, estes recebiam salários dos mestres, proprietários das oficinas, que ainda contavam com os aprendizes, menores a partir de 12 ou 14 anos que recebiam dos mestres o ensino do ofício ou profissão. Nessa época havia um pouco de liberdade ao trabalhador, que também tinha alguns direitos, haja vista que, se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro poderia se tornar mestre se fosse aprovado em exame de obra mestra. A jornada de trabalho poderia chegar até às 18 horas (MARTINS, 2016).

No período histórico propriamente dito é que surge o Direito do Trabalho, motivado pela Revolução Industrial (causas econômicas), pela Revolução Francesa (causas políticas – transformação do Estado Liberal para o Estado Social) e, somada a essas duas causas, pela Igreja Católica. Esta, preocupada com as questões sociais do trabalho, expediu a encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, do Papa Leão XIII, mostrando a fase de transição para a justiça social, o marxismo preconizando a união do proletariado e a ascensão dos trabalhadores, pela luta de classes, ao poder político (LEITE, 2018).

Inicia-se a partir de então a chamada fase de constitucionalismo social. As Constituições dos países começam a versar sobre Direito do Trabalho, e a primeira a tratar do tema foi a Constituição do México, em 1917. A segunda constituição a versar sobre o assunto foi a de Weimar, em 1919, autorizando a liberdade de coalizão dos trabalhadores e criando um sistema de seguros sociais.

Ainda em 1919, é editado o Tratado de Versalhes, criando a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cabendo a este organismo internacional universalizar as normas de proteção ao trabalho humano (LEITE, 2018).

Importante destacar ainda a *Carta del Lavoro*, de 1927, na Itália, que instituiu um sistema corporativista-fascista, inspirando outros sistemas políticos, inclusive o brasileiro – cujo objetivo era a organização econômica em torno do Estado – a promover o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Essa carta prevê um sindicato único, o imposto sindical, a representação classista, a proibição de greve e o *lockout*.



## Observação

*Lockout* é a paralisação realizada pelo patrão com o objetivo de exercer pressões sobre os trabalhadores, visando frustrar negociação coletiva ou dificultar o atendimento de reivindicações (greves). Se ocorrer por motivos econômicos, financeiros ou em protesto contra o governo, não é *lockout*, sendo proibido, conforme o artigo 17 da Lei nº 7.783/89.

No Brasil, a primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934. A partir de então, as demais Constituições brasileiras contêm princípios basilares do Direito do Trabalho.

A política trabalhista brasileira surge na era Getúlio Vargas, em 1930, quando também é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com o objetivo de expedir decretos sobre profissões, trabalho das mulheres, salário mínimo etc. É esse órgão que, em 1939, cria a Justiça do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1º de maio de 1943, é outorgada por Getúlio Vargas e instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. A CLT estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho.

## 5.2 Direito Individual do Trabalho: relações individuais de trabalho

O Direito Individual do Trabalho é um ramo autônomo do Direito do Trabalho porque cabe a ele estudar o contrato individual do trabalho e as suas regras. Ele estuda o contrato de trabalho, seus sujeitos, alterações e o término do contrato de trabalho.

Para iniciarmos os estudos sobre o contrato de trabalho individual é importante trazer considerações acerca da relação individual de trabalho, haja vista que é necessária uma relação entre pessoas para que o contrato se perfeça.

### 5.2.1 Relação de trabalho e relação de emprego

A legislação trabalhista traz em seu texto as expressões contrato de trabalho e relação de emprego. A primeira pode-se entender como relação de trabalho, por conseguinte, um pacto de atividade independente de resultados. Já a relação de emprego fornece a noção exata do tipo de contrato. Por isso, é importante destacar que **contrato de trabalho** é gênero, pois abrange tanto a relação de trabalho como a relação de emprego. Assim sendo, relação de emprego é uma espécie de contrato de trabalho.

Importante destacar a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, pois a primeira estuda os tipos de trabalhadores, como os trabalhadores autônomos, estagiários, trabalhadores eventuais etc. Repise-se que relação de trabalho é toda e qualquer atividade humana em que haja prestação de serviços, podendo a lei fixar a competência da Justiça do Trabalho para dirimir os conflitos

dela emergentes (LEITE, 2018). Já a relação de emprego é o pacto entre empregador e empregado, necessitando que haja subordinação.

Para fins de estudo, considera-se a expressão **contrato de trabalho** como um negócio jurídico entre empregado e empregador sobre condições de trabalho. Portanto, quando na legislação, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho trouxe a expressão **contrato de trabalho individual**, deve-se entender este como contrato de emprego e relação de emprego, ou contrato de trabalho que cria a relação de emprego.



### Lembrete

Vale destacar que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas que nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. Em outras palavras, todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado.

#### 5.2.2 Caracterização da relação de emprego

Os critérios para a caracterização da relação de emprego passam necessariamente pela revelação conceitual dos atores dessa relação, quais sejam: empregados e empregadores. A própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) se encarregou de revelar esses conceitos em seus artigos 2º e 3º, fornecendo critérios essenciais e caracterizadores da relação de emprego, veja a seguir:

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

Os elementos que caracterizam a relação de emprego ou os requisitos do contrato de trabalho são: pessoalidade; não eventualidade ou habitualidade; subordinação; onerosidade; e alteridade:

- **Pessoalidade:** o contrato de trabalho exige uma relação entre empregador e empregado, e este deve ser, obrigatoriamente, pessoa física. Além de ser pessoa física, a prestação de serviços deverá ser realizada pessoalmente pelo empregado, não podendo este ser substituído por outra pessoa.
- **Não eventualidade ou habitualidade:** trata-se de continuidade da prestação de serviços, não é permitida nessa relação (de emprego) a eventualidade de prestação de serviços, ou seja, no contrato de trabalho há um trato sucessivo na relação entre as partes que perdura com o tempo.

- **Subordinação:** do latim *sub* (abaixo) e *ordinare* (ordens), significa que o empregado recebe ordens do empregador para executar o seu trabalho.
- **Onerosidade:** significa que o empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. É direito do empregado receber salário diante de sua prestação de serviços, e é obrigação/dever do empregador pagar salários.
- **Alteridade:** trata-se de prestação de serviços sem qualquer risco para o empregado. Essa prestação de serviço é por conta alheia, não devendo ser por conta do empregado.

### 5.2.3 Conceito de empregado

Para que a pessoa física seja considerada **empregado** deve pessoalmente prestar serviços habituais e contínuos a empregador, sendo subordinado a este e mediante pagamento de salário, conforme o artigo 3º da CLT, que diz: "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (BRASIL, 1943).

Algumas considerações são importantes. A primeira é que o artigo 3º da CLT traz a expressão dependência, no entanto, entende-se como subordinação. Outra é que empregado só pode ser pessoa física, sendo impossível o empregado ser pessoa jurídica. Ainda, no pacto laboral, quando se traz o requisito da habitualidade, não significa, obrigatoriamente, prestação de serviços diários, podendo ocorrer duas vezes por semana, por exemplo. A última e mais importante das considerações é que, se ausente qualquer um dos requisitos ou elementos caracterizadores, não há que se falar em relação de emprego.

Outros dispositivos legais trazem distintos tipos de trabalhadores/empregados, como o empregado urbano, o rural e o doméstico. O empregado urbano, a própria CLT se encarregou de normatizá-lo. O empregado rural é a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural mediante dependência e salário (artigo 2º da Lei nº 5.889/73), e o empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade **não lucrativa** à pessoa ou à família, **no âmbito residencial**, por mais de dois dias da semana (artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015).

#### 5.2.3.1 Espécies de trabalhadores e empregados

##### Empregado aprendiz

A seguir, o art. 428, *caput*, da CLT:

Art. 428 – Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral

e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 1943).

O aprendiz, de acordo com o texto tradicional da CLT, somente poderia pertencer a essa categoria se contasse com idade de 12 a 18 anos. Com a Constituição Federal de 1988, em seu texto original, essa idade foi mantida, preceito aperfeiçoado pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que elevou o piso da idade de ingresso ao mundo profissional na figura de aprendiz para 14 anos de idade. A expressão muito comum usada no cotidiano profissional brasileiro, **menor aprendiz**, teve a sua origem por essa razão, todavia, com o advento da Lei nº 11.180/2005, o limite etário para a categoria fora estipulado para até 24 anos, sendo hoje possível um adulto (maior de 18) celebrar um contrato com as características de um contrato de empregado aprendiz.

Na disposição dos parágrafos do art. 428 da CLT se encontram as distinções e condições desse tipo de contrato, por exemplo, o prazo mínimo de permanência de um aprendiz portador de deficiência é superior aos demais da categoria (artigo 428, § 5º, da CLT e conforme Lei nº 11.180/2005).

O que vale ressaltar, para fins de esclarecimento, é que a atualização da Lei nº 11.180/2005, Lei do Aprendiz, abrange a faixa etária de 14 a 24 anos. Estes jovens, se cursando o Ensino Fundamental ou o Ensino Médio, podem ser contratados como aprendizes.

A Lei nº 13.420, de 13 de março de 2017 – Reforma Trabalhista –, no que se refere à legislação aplicável ao aprendiz, alterou dispositivos da CLT para incentivar a formação técnico-profissional de adolescentes e jovens em áreas relacionadas à gestão e prática de atividades desportivas.

Importante destacar também que o estabelecimento, conforme o artigo 429, *caput*, da CLT, ressalva que o número de aprendizes é equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, devendo ser calculado em relação ao número de trabalhadores em cada estabelecimento e cujas funções demandem formação profissional. Caso o trabalhador tenha o seu contrato de aprendizagem convertido em contrato a prazo indeterminado, deixará de ser computado na porcentual de aprendizes presentes na empresa. Então, a partir da alteração do tipo contratual, o empregador deverá preencher a vaga daquele trabalhador aprendiz.

Ao aprendiz são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários.

### Empregado em domicílio

É a pessoa que trabalha/presta serviços em sua própria residência para um empregador que o remunera. Nesta relação estão presentes todos os elementos de condição de empregado. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam – para fins de subordinação jurídica – aos meios pessoais e direitos de controle e supervisão de trabalho alheio (MARTINS, 2018).

Destacamos aqui que não é requisito do contrato de trabalho que o empregado exerça as suas funções somente na empresa. Não há distinção entre o trabalho realizado em domicílio ou o realizado a distância do executado no estabelecimento do empregador, desde que estejam presentes os elementos

caracterizados da relação de emprego. O artigo 83 da CLT exige que a remuneração de empregado em domicílio seja de pelo menos um salário mínimo: "É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como executado em na habitação de empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere" (BRASIL, 1943).

### Empregado em regime de teletrabalho

A Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, acrescentou à CLT o regime de teletrabalho. O teletrabalho é uma espécie de trabalho a distância, e não de trabalho em domicílio, pois a regime de teletrabalho não se limita à residência do empregado, podendo prestar seus serviços em qualquer lugar.

O teletrabalho ocorre em ambiente virtual, ou seja, com utilização de tecnologias de informação e comunicação que, por sua natureza, não se constitui trabalho externo. Esse trabalho é realizado preponderantemente fora das dependências do empregador, justamente por se tratar de ambiente virtual. Caso o empregado compareça às dependências do empregador para realização de alguma atividade específica, não descaracteriza o regime de trabalho. O regime de teletrabalho deverá constar expressamente no contrato de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. Equipara-se ao empregado em domicílio somente no requisito subordinação, haja vista que para a sua caracterização, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão são considerados, bem como o sistema de *logon* e *logoff*.

### Empregado doméstico

Com já tratado, o empregado doméstico que é a pessoa física que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade **não lucrativa** à pessoa ou à família, **no âmbito residencial**, por mais de 2 dias da semana (artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015).

Importante destacar que o empregado doméstico não deve exercer atividade econômica, pois é uma pessoa ou família que se beneficia de seus préstimos. Caso a pessoa ou a família exerça atividade remunerada no local de prestação de serviços do doméstico, não será este empregado considerado doméstico e, sim, empregado nos termos da CLT.

A Emenda Constitucional nº 72/2013 estabeleceu igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Assim, por meio de alteração do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal.

O trabalhador doméstico não é regido pela CLT e, sim, pela Lei nº 5.859/72; Decreto nº 71,885/73; Decreto nº 3.361/2000 e o artigo 7º, parágrafo único, da CF.

### Empregado rural

Como já mencionado, o empregado rural é a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário (artigo 2º da Lei nº 5.889/73). Disciplinado pela Lei nº 5.889/73 e sua atividade regulamentada pelo Decreto

nº 73.626/74 e, a CLT não se observa em relação ao empregado rural. O empregado rural distingue-se do empregado urbano, pois a sua prestação de serviços, embora seja para empregador, este explora atividade rural com fins lucrativos. Ressalte-se que os trabalhadores rurais têm os mesmos direitos dos empregados urbanos por força do artigo 7º da CF.

### **Trabalhador temporário**

É a pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, para prestar serviços destinados a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular, permanente ou acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas.

Disciplinado pela Lei nº 6.019/74, trata-se de intermediação de mão de obra que não caracteriza o reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhador e o tomador de serviços. Caracteriza-se pela não contratação de empregado de forma direta, ou seja, uma empresa (tomador de serviços) contrata uma empresa de mão de obra temporária para que forneça trabalhadores.

Para ser caracterizado o trabalho como temporário, algumas características principais devem ser consideradas:

- Embora considerado uma espécie de contrato de trabalho por prazo determinado, as disposições estão na Lei nº 6.019/74.
- O prazo do contrato de trabalho não poderá ser superior a 180 dias, suportando prorrogação por até 90 dias, consecutivos ou não.
- A empresa de trabalho temporário coloca o trabalhador para prestar serviços na empresa tomadora, cobrando um preço que compreende os encargos sociais do trabalhador e sua remuneração pelo serviço.
- Deve haver um motivo justo para contratação.
- A subordinação do trabalhador temporário é de direito da empresa de trabalho temporário, tendo em vista que o remunera, entretanto, presta seus serviços à empresa tomadora de serviços.

Persistindo a prestação de serviços do trabalhador temporário por mais de 3 meses na empresa tomadora, o vínculo de emprego será diretamente com a ela (MARTINS, 2018).

### **Trabalhador avulso**

Trabalhadores avulsos são aqueles que prestam serviços para diversos tomadores de forma permanente para mais de um beneficiário de prestação de serviços – mediante intermediação do gestor ou do sindicato. Embora não considerado empregado, tem os mesmos direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, conforme o artigo 7, inciso XXXIV, da Constituição Federal.



Então, trabalhador avulso é a pessoa física que presta serviços sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra (OGMO) (MARTINS, 2018).

Exemplos desse trabalhador e, o mais conhecido, é o estivador de porto ou de minérios, mas outros são também considerados, como os conferentes de carga, trabalhadores na indústria do sal etc. O importante nesse caso é que esse tipo de trabalhador deve ser arregimentado pelo sindicato ou pelo gestor.

### **Trabalhador eventual**

Admitido em uma empresa como trabalhador para suprir um determinado evento. Não é considerado empregado, pois ausente um dos requisitos indispensável para que empregado fosse, o da habitualidade. O eventual realiza um evento sem se fixar a um determinado contratante e, o evento é considerado um acontecimento esporádico que exige prestação de serviço.

### **Estagiário**

O estagiário não é empregado e disciplinado pela Lei nº 11.788/2008. Portanto, se observado os requisitos/condições previstas na Lei, não será considerado empregado. Vejamos. O estágio exige uma relação entre aluno regularmente matriculado e a concedente, com a interveniência do instituto educacional, quer seja público ou privado quer seja de educação superior, ensino médio ou educação profissionalizante. Relação essa materializada por compromisso celebrado entre o estudante e a parte com interveniência obrigatória da instituição de ensino.

Considerações importantes: não há vínculo empregatício com a empresa contratante; o estudante de exercer função condizente com a formação profissional/escolar; deve o estudante frequentar ativamente às aulas; receberá uma bolsa ou qualquer outra forma de contraprestação. Terá direito a um seguro contra acidentes pessoais que ficará a cargo do concedente.

Quanto à duração de trabalho, algumas exigências e/ou requisitos legais devem ser observados: se, se tratar de estudante de ensino fundamental ou educação especial na modalidade profissional, será de 4 horas diárias ou 20 horas semanais; Em se tratando de estudantes de curso superior, educação profissional de nível médio e de ensino regular o limite diário é de 6 horas e 30 horas semanais.

E se o estágio durar mais de um ano, faz jus o estagiário às férias de 30 dias de recesso, com remuneração. Há possibilidade de férias proporcionais se o estágio for inferior a um ano. E por fim, poderá ter o estagiário direito ao auxílio-transporte.



### Saiba mais

Para conhecer mais sobre o tema, leia, na íntegra, a Lei nº 11.788/2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e nº 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília: 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm)>. Acesso em: 29 jun. 2018.

### Trabalhador autônomo

O trabalhador autônomo não é empregado nos termos do artigo 3º da CLT, pois exerce sua função sem que estejam presentes os requisitos indispensáveis e caracterizadores de empregado. Para melhor esclarecer o requisito que não está presente é o de subordinação, pois o autônomo organiza o seu tempo e condições de trabalho.

O artigo 442-B da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista com a Lei nº 13.467/2017, trata da possibilidade de a figura do autônomo ter a característica de exclusividade e, mesmo assim, na condição de semidependência, não ser considerado empregado.



### Observação

Por expressa disposição legal, fica afastada a qualidade de empregado prevista na CLT, em seu artigo 3º, desde que observadas as formalidades legais de contratação de autônomo.

Portanto, o autônomo tradicional é aquele absolutamente independente economicamente que organiza sua forma de trabalho e seu tempo de serviço sem que a empresa interfira. Já o autônomo semidependente, com exclusividade ou não é aquele que é subordinado economicamente, pois presta seu serviço a um ou mais empregadores e dele ou deles é economicamente dependente. Ambas as modalidades, não são consideradas empregados, portanto, não se aplica a CLT.

O conceito de trabalhador autônomo é definido pela Lei nº 8.212/91 como a pessoa física que exerce, por conta própria e risco, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.



### Saiba mais

Para saber mais sobre o conceito de trabalhador autônomo, leia o artigo 12, inciso V, da Lei nº 8.212/91.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília: 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)>. Acesso em: 29 jun. 2018.

### 5.2.4 Conceito de empregador

Quanto ao conceito de empregador, o artigo 2º da CLT considera que é a empresa individual ou coletiva podendo ser pessoa física e jurídica, que assume os riscos econômicos da atividade econômica, admite o empregado para prestar os serviços, paga o salário e dirige a prestação de serviços do empregado (BRASIL, 1943).

Importantes considerações também devem ser tratadas para melhor esclarecimento quanto ao conceito de empregador. A própria legislação trabalhista equipara ao empregador a entidade beneficente, a associação recreativa, instituições sem fins lucrativos, os profissionais liberais, por exemplo, que também assumem riscos da atividade, podendo admitir empregados e pagar salários sob sua dependência ou subordinação.

Quanto ser o empregador pessoa física que explora individualmente a atividade econômica organizada ou o comércio, é considerado como tal, pois se trata de empresa individual. A empresa é a combinação de fatores da produção: terra, capital e trabalho. Empresa é a atividade organizada para produção de bens e serviços para o mercado, com fins lucrativos (MARTINS, 2016).

Importante tratar a questão da Terceirização nesse tópico, que se considera prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante da execução de quaisquer atividades, inclusive a sua atividade principal à pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços que possua a capacidade econômica compatível com a execução (MARTINS, 2016).

O contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com a empresa de prestação de serviços relacionados a qualquer de sua atividade, quer a atividade-meio quer a atividade principal da empresa.

A empresa que contrata serviços de empresa de prestação de serviços (terceirizadas) e responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, bem como o recolhimento das contribuições previdenciárias, nos termos da Lei nº 8.212/91.



### Observação

Terceirização é a transferência da execução da sua atividade (meio e/ou fim) à pessoa jurídica de direito privado.

#### 5.2.4.1 Poder de direção do empregador

A fundamentação legal do poder diretivo ou de direção é encontrado no art. 2º da CLT, justamente na definição de empregador, pois este é o sujeito quem dirige as atividades exercidas pelo empregado.

Poder de direção é compreendido no poder que tem o empregador de organizar suas atividades, de controlar e disciplinar o trabalho realizado pelo empregado, de acordo com os fins do empreendimento. É o poder de dirigir a sua atividade de maneira a ter mais eficiência. Este poder pode ser dividido em três tipos:

- **Poder de organização:** é o poder que o empregador tem de organizar sua atividade, estabelecendo a estrutura jurídica empresarial, números de empregados, estruturação de cargos, criação de regulamento interno, e escolha do ramo de atividade.
- **Poder de fiscalização/controle:** o empregador tem o direito de fiscalizar e controlar a atividade da empresa. Compreendem-se normas de caráter técnico às quais os empregados estão subordinados. Confere ao empregador, nesse caso, o direito de revista ao empregado, vedado a revista íntima na forma do art. 373-A, VI, da CLT, marcação de ponto, verificação de e-mail corporativo, instalação de câmeras em locais comuns de trabalho, sendo vedado em locais que envolvam a privacidade do trabalhador.
- **Poder disciplinar:** é o poder que o empregador tem de aplicar e/ou impor sanções disciplinares aos empregados, podendo ser advertência verbal ou escrita e suspensão disciplinar, de no máximo 30 dias. A multa poderá ser aplicada somente para atletas profissionais.

Um dos principais meios regulamentador do trabalho é o **regulamento de empresa**, embora facultativo, é um conjunto sistemático de regras, escritas ou não, estabelecidas pelo empregador, com ou sem a participação do empregado e/ou trabalhadores, que trata de questões de ordem e disciplinar, mantendo a organização do trabalho, serviço ou produção de uma empresa.

#### 5.2.4.2 Do grupo econômico

A importância de se tratar da questão de um grupo econômico nas relações de trabalho é a de justamente fazerem-se cumprir a própria legislação trabalhista, apontando nos termos da Lei, a responsabilidade empresarial das empresas que fazem parte desse grupo.

O Direito do Trabalho não traz a rigor o conceito de grupo econômico, entretanto, para assegurar e ampliar possibilidade de se garantir crédito trabalhista, a CLT norteou a edificação da figura do Grupo Econômico Trabalhista, cujo seu reconhecimento é mediante a comprovação de elementos que revelem integração interempresarial.

Ao analisar o artigo 2º em seu § 2º configura-se grupo econômico a existência do nexo relacional entre as empresas envolvidas. Observa-se poderá existir a subordinação das empresas integrantes do grupo à mesma direção e/ou administração de outra para caracterização do Grupo ou, que não haja necessariamente essa subordinação, mas que o controle central seja exercido por uma delas.

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (BRASIL, 1943).

A importância da caracterização do grupo econômico é a responsabilidade solidária entre elas, de modo que o credor ao exercer o seu direito, possa exigir de todas as empresas, uma ou algumas desse grupo, a dívida que é comum. Objetivamente, quanto ao Direito do Trabalho, a solidariedade do grupo econômico com a formação de um contrato único de trabalho sendo esse (Grupo) responsável pela relação de emprego.

### 5.3 Contrato de trabalho

Para a CLT o conceito de contrato individual de trabalho encontra-se no artigo 442 e é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Dado a redação desse artigo, o contrato de trabalho tem natureza jurídica contratual, pois se entende um acordo de vontade entre as partes – empregado e empregador – que fazem contratação porque assim optaram e, não por imposição legal.

Tratando-se o contrato de trabalho como um negócio jurídico, para que seja válido observar as condições determinadas no Código Civil, que exige agente capaz, objeto lícito, possível ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei, senão vejamos.

Quanto à capacidade (agente capaz), o inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição Federal proíbe qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz e a partir de 14 anos. Há necessidade de seu representante legal ou responsável no momento da rescisão contratual para efeito de quitação de verbas que lhe são devidas pelo empregador, conforme artigo 439 da CLT. Em se tratando de licitude do objeto (objeto lícito), as atividades exercidas nessa relação não devem ser ilícitas, pois

é considerado nulo o ato jurídico quando o seu objeto for ilícito (contra lei). Exemplificando, é o que ocorre em relação a empregados que prestam serviços em bancas de jogo de bichos.

Quanto à forma de celebração do contrato de trabalho, conforme o artigo 443 da CLT pode ser tácito ou expresso, verbal ou escrito e, quanto à duração pode ser por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de serviço intermitente.

Quanto à forma, poder ser tácito ou expresso, quer significar que mesmo que as partes não tenham combinado uma determinada condição de trabalho, é possível deduzir tal condição diante da rotina observada na execução do trabalho. Quer dizer que a falta de cláusula expressa a respeito dessa condição, o empregado - diante da rotina - se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, conforme parágrafo único do artigo 456 da CLT. O ajuste tácito é o que não é expresso, mas decorre da continuidade a prestação de serviço por parte do empregado sem a oposição pelo empregador.

O contrato de trabalho pode ser verbal ou escrito, aquele tem o caráter informal do pacto laboral, entretanto, o empregador tem a mesma obrigação como se escrito fosse. A forma escrita é exigida por lei, como os contratos de trabalho de atletas, artistas, aprendizagem entre outros, adotando a forma solene como pressuposto de validade de ajuste (artigo 428 da CLT).

O contrato de trabalho por prazo determinado é o pacto de vigência determinando o termo inicial e o termo final do contrato ou da execução de serviços especificados em lei ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (artigo 443, § 1º, da CLT). O prazo máximo de duração é de dois anos, podendo ser prorrogado por uma única vez, dentro do prazo máximo, sob pena de ser considerado contrato por prazo indeterminado. Este tipo de contrato será válido se observar as condições para que ele possa ser firmado, ou seja: em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a pré-fixação de prazo de duração; somente em atividades empresariais de caráter transitório; e por fim, o contrato de experiência (espécie de contrato por prazo determinado), sendo que o prazo máximo de duração é de 90 dias, podendo ser prorrogado por uma única vez não excedendo os 90 dias de prazo máximo, conforme artigo 445, 451 e 479 da CLT. Vedado pactuar novo contrato de trabalho por prazo determinado com o mesmo empregado, senão após seis meses a contar do fim do contrato anterior.

O contrato de trabalho por prazo indeterminado é a regra, nos termos do princípio da continuidade do contrato de trabalho, da relação de emprego e do princípio constitucional social do trabalho.

O chamado contrato de trabalho intermitente, inserção mediante a Lei nº 13.467/2017, representa um dos pontos mais polêmicos da Reforma Trabalhista, e - de forma imediatista - pode-se afirmar que se trata de precarização da mão de obra, pois o empregado não tem a segurança de uma relação e de sua permanência em seu posto de trabalho. O conceito do trabalho intermitente é trazido pelo legislador no § 3º do artigo 443 da CLT e deve ser celebrado por escrito com especificações sobre valor de hora do trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos empregados do estabelecimento que exercem a mesma função.

Considera-se contrato de trabalho intermitente o contrato no qual a prestação de serviço, é subordinada e não é contínua, é caracterizada pela alternância de períodos de prestação de serviços e período de inatividade, determinado em horas, dias, semanas ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, com uma única exceção: os aeronautas que regidos por lei própria (artigo 443, § 3º, da CLT).

As verbas trabalhistas ou pagamento das parcelas nesse tipo de contrato devem ser pagas pelo empregador ao término de cada período de prestação de serviço. O empregado deve receber – imediatamente (entende-se como o último dia de trabalho) – o pagamento das parcelas devidas como a remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço constitucional, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais. Será mensal o recolhimento do FGTS e as contribuições previdenciárias com base nos valores pagos nesse período. Quanto às férias, a cada 12 meses subsequentes, o empregado adquire o direito de usufruir um mês de férias, independentemente do número de dias trabalhados. Nesse período, o empregador não poderá convocar esse empregado para prestar serviços.

Após o período de inatividade, quando convocado pelo empregador, informando qual será a jornada com pelo menos três dias de antecedência, o empregado deverá no prazo de um dia útil responder a esse chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa da oferta.

Importante destacar que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregado/trabalhador prestar serviços a outras empresas.

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, e não será justo motivo para rescisão, sendo a recusa um direito do empregado. Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (PEREIRA, 2017).

### 5.3.1 Admissão do empregado

Independente do contrato de trabalho celebrado, a pessoa física deve apresentar sua identificação profissional que é a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, indispensável para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário e, ainda, para o exercício de atividade remunerado por conta própria. A CTPS também é documento indispensável para provar tempo e condições de trabalho perante o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), conforme o artigo 13 da CLT: "A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada" (BRASIL, 1943).

A CTPS deve ser apresentada ao empregador, mediante contra recibo, para que este anote a data de admissão, remuneração e as condições especiais de trabalho no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. O empregador, inclusive, deverá especificar estimativa de gorjetas, se for o caso. Os acidentes de trabalho também deverão ser anotados pelo INSS na CTPS do empregado. A anotação na CTPS do empregado é



obrigatória em qualquer atividade e deverá o empregador providenciar, como já dito, no prazo de 48 horas da data da admissão, devolvendo-a ao empregado com todas as anotações referente à relação de emprego, quais sejam: data de admissão, duração e efetividade no trabalho, férias, acidentes de trabalho e demais circunstância que interessem à proteção do trabalhador.



### Observação

Não poderá o empregador anotar condições e/ou informações que desabone o empregado, em qualquer circunstância. E a empresa que reter a CTPS do empregado por mais de 48 horas, sem que as devidas anotações, ficará sujeito à multa no valor de metade do salário mínimo regional.

O empregador que mantiver empregado não registrado ficará sujeito à multa de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado e, em caso de reincidência, mais R\$ 3.000,00 e sujeito a dupla visita, ou seja, o fiscal do trabalho visitará as dependências de empresa e certificará de que o empregador cumprir com o seu dever de anotação.

O valor da multa por ausência de anotação em caso de Microempresa e empresa e empresa de pequeno porte será de R\$ 800,00 (oitocentos reais).

Enfatiza-se que as multas descritas, são multas administrativas, sendo elas aplicadas também no caso de o empregador não informar dados dos trabalhadores, bem como atualizações devidas na CTPS do empregado.

Portanto, as multas administrativas poderão ser aplicadas, não só se ausente o registro, mas também se o empregador mantiver a incompletude dos dados do trabalhador, como estado civil, condições referentes ao exercício de sua função, duração e efetividade do trabalho, férias acidentes de trabalho e demais circunstância que interessem à proteção do trabalhador.

### 5.3.2 Alteração no contrato de trabalho

A alteração no contrato de trabalho – firmado entre empregador e empregado – só será lícita se for por mútuo consentimento e desde que não resulte direta ou indiretamente prejuízo ao empregado. Caso seja alterado sem que o empregado aceite as novas condições e sem que sejam observadas demais condições legais, tais alterações serão consideradas nulas.

Essa imposição legislativa não se aplica no caso de reversão ao cargo de origem ou efetivo do empregado, quando este exercer cargo de confiança. Portanto, não está assegurada ao empregado a manutenção da gratificação correspondente ao cargo de confiança, não será esta incorporada a sua remuneração de contratação, independentemente do tempo que exerceu a respectiva função.

O empregador poderá fazer alterações sem que haja a necessidade de consentimento do trabalhador em algumas situações: alterar a função, o horário e o local de trabalho do empregado quando não



acarretar necessariamente mudança em seu domicílio. E ainda, poderá o empregador transferir o empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que exerce suas funções:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único – Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 1º – Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.)

§ 2º – A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017.) (BRASIL, 1943).

A CLT, em seu artigo 503, permite a redução geral dos salários em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, e a Constituição permite a redução de jornada de trabalho e redução de salários por acordo ou convenção coletiva:

Art. 503 – É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único – Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos (BRASIL, 1943).

### 5.3.3 Suspensão e interrupção do contrato de trabalho

Suspensão dos efeitos do contrato de trabalho é a cessação temporária e total da execução e dos efeitos desse contrato. Nesse caso, doutrinadores entendem que a suspensão ocorre quando a empresa não deve pagar salário e nem contar o tempo de serviço do empregado que está afastado (MARTINS, 2016).

São hipóteses de suspensão as previstas no artigo 476-A da CLT:

Art. 476-A – O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º – Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º – O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no caput deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º – O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do caput deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º – Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º – Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º – Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º – O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (BRASIL, 1973).

Quanto à interrupção do contrato de trabalho, há cessação temporária e parcial dos efeitos desse contrato. Há necessidade do pagamento dos salários no afastamento do trabalhador e, também, da contagem do tempo de serviço. São algumas hipóteses de interrupção: dias com faltas justificadas; três dias consecutivos em caso de casamento; dois dias em caso de falecimento de ascendentes e/ou descendentes; doação de sangue (um dia a cada 12 meses de trabalho); 15 dias de afastamento por acidente de trabalho ou auxílio doença; licença maternidade; aborto não criminoso (duas semanas de descanso). O pagamento do salário fica a cargo da Previdência Social, conforme o artigo 395 da CLT.

### 5.3.4 Cessação do contrato de trabalho

Entende-se a cessação do contrato de trabalho a terminação do vínculo de emprego com a extinção das obrigações por parte dos contratantes (MARTINS, 2016).

A CLT, em seu artigo 477, após a Reforma Trabalhista, traz a questão da responsabilidade do empregador quanto à extinção do contrato de trabalho. Compete ao empregador comunicar os órgãos competentes e pagar as verbas rescisórias ao trabalhador no prazo de 10 dias contados a partir do término do contrato. Em caso de aviso prévio trabalhado, contado a partir do final deste.

Deverá o empregador pagar as verbas rescisórias em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes ou em dinheiro ou depósito bancário no caso de o empregado for analfabeto.

Em caso de descumprimento do prazo para pagamento, o empregador sujeitará a multa de mora que corresponderá a 160 BTN (Bônus do Tesouro Nacional) por trabalhador e multa a favor do empregado no valor equivalente ao seu salário corrigido pelo índice de variação BTN.

O prazo para pagamento e entrega de documentos para o recebimento dos depósitos fundiários e seguro desemprego será de dez dias a contar do término do contrato, significa o termo final. Se o empregado cumprir o aviso prévio, o termo final se dará depois de cumprido.

A Reforma Trabalhista, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, nos artigos 477-A e 477-B, inaugura a dispensa coletiva equiparando-a às demais dispensas, individuais ou plúrimas, para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. Igualmente, prevê quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia em caso de Plano de Demissão Voluntária (PDV) ou Incentivada (PDI), dando força ao pactuado entre as partes com relação a essa quitação plena e irrevogável.

### 5.3.4.1 Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregador

A dispensa do empregado por exclusiva vontade do empregador pode ocorrer:

- **Sem justa causa:** faz cessar os efeitos do contrato. Quando assim dispensado, o empregador deverá pagar o aviso prévio, 13º salário proporcional, um terço de férias vencidas e proporcionais, saldo de salário, levantamento do FGTS e indenização de 40% sobre os depósitos fundiários. Reiterando a necessidade que tem o empregador de proceder à anotação na CTPS, bem como comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias com os documentos para levantamento do FGTS e requerimento do seguro-desemprego no prazo de 10 dias.
- **Por justa causa:** é a dispensa proveniente de ato incorreto do empregado, tipificado em lei, que dá ensejo à ruptura do vínculo empregatício. Portanto, inexistirá a dispensa por justa causa se não houver previsão na lei. O artigo 482 da CLT traz um rol taxativo de condições que dão ensejo à justa causa. O empregador deverá, por força de lei, comprovar que o empregado agiu em conformidade com o artigo 482 da CLT. A Reforma Trabalhista incluiu uma condição que ensejará a dispensa por justa causa como "a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado" (MARTINS, 2017).

Com base no artigo 482 da CLT, são os seguintes atos que constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- **Ato de improbidade:** toda ação ou omissão desonesta do empregado, abuso de confiança, fraude ou má-fé visando a uma vantagem para si ou para outrem, como, por exemplo, praticar de furto dentro das dependências da empresa, adulterar documentos pessoais ou da empresa.
- **Incontinência de conduta ou mau procedimento:** a incontinência de conduta é marcada pelos excessos ou imoderações, entendendo-se a inconveniência de hábitos e costumes, como, ofensa ao pudor, pornografia ou obscenidade, desrespeito aos colegas de trabalho e à empresa. Já o mau procedimento trata-se de comportamento irregular do empregado, que fere a sua própria dignidade com práticas e atos, tornando impossível ao empregador a manutenção do vínculo empregatício.
- **Negociação habitual:** é a prática de atividade concorrente – dentro da empresa – que explora o mesmo ramo de negócio ou exerce outra atividade que, embora não concorrente, prejudique o exercício de sua função na empresa. Só será motivo de justa causa se a prática ocorrer sem a autorização expressa, escrita ou verbal, por parte do empregador.
- **Condenação criminal:** a dispensa do empregado por justa causa se dá pela impossibilidade material de subsistência do vínculo empregatício, já que, cumprindo pena criminal, o empregado não poderá exercer atividade na empresa. Importante destacar que somente será aplicada após apreciação de todos os recursos judiciais por parte do empregado acusado.

- **Desídia:** a desídia consiste na repetição de pequenas faltas leves, que se vão acumulando até culminar na dispensa do empregado. Isso não quer dizer que uma só falta não possa configurar desídia. São faltas: preguiça, negligência, má vontade, desleixo, omissão, desatenção, faltas injustificadas e desinteresse do empregado pelas suas funções.
- **Embriaguez habitual ou em serviço:** a embriaguez deve ser habitual. Só haverá embriaguez habitual quando o trabalhador substituir a normalidade pela anormalidade, tornando-se um alcoólatra, patológico ou não, e que o indivíduo se apresente embriagado no serviço ou se embebede no decorrer dele. Importante destacar que a interpretação dessa alínea estende-se ao uso de substâncias de efeitos análogos (psicotrópicos). A embriaguez deve ser comprovada através de exame médico pericial. Outro fator importante é que o poder judiciário vem entendendo que a embriaguez contínua é uma doença, descaracterizando essa condição como capaz de ensejar a justa causa do empregado. Entende-se que o afastamento do empregado para tratamento e acompanhamento clínico e psicológico são condutas que condizem com o princípio da proteção ao trabalhador.
- **Violação de segredo da empresa:** tal condição só será considerada motivo para justa causa se o segredo e/ou violação for direcionada a terceiro interessado capaz de causar prejuízo à empresa. Portanto, só a revelação não caracteriza justa causa, *mister* se faz que o terceiro seja capaz de causar prejuízo à empresa.
- **Ato de indisciplina ou de insubordinação:** é diretamente ligado à obrigação jurídica do empregado com o empregador, até mesmo porque a subordinação é requisito para ser empregado, nos termos do artigo 3º da CLT. Diante disso, a desobediência a uma ordem específica, verbal ou escrita, constitui ato típico de insubordinação, e a desobediência a uma norma genérica constitui ato típico de indisciplina.
- **Abandono de emprego:** a falta injustificada ao serviço por mais de trinta dias faz presumir o abandono de emprego, conforme entendimento jurisprudencial. O empregado deve demonstrar que não tem a intenção de retornar ao trabalho, e, para isso, o entendimento jurisprudencial prevê que esse abandono seja de no mínimo 30 dias.
- **Ofensas físicas:** falta grave relacionada diretamente com o vínculo empregatício, ou seja, ofensas físicas praticadas contra superior hierárquico, nas dependências da empresa ou fora dela. Obviamente que, além da citada e específica condição, estão incluídas as agressões contra terceiros, estranhos à relação empregatícia, por razões alheias à vida empresarial, mas que estão relacionadas ao fato de ocorrerem em serviço. Só não será aplicada justa causa ao empregador se este agir em legítima defesa.
- **Lesões à honra e à boa fama:** são considerados lesivos gestos ou palavras que expõe outrem ao desprezo de terceiros ou por qualquer meio magoá-lo em sua dignidade pessoal. Importante verificar outras condições para que se considerem lesões à honra e à boa fama, pois devem ser observados os hábitos de linguagem no local de trabalho, origem territorial do empregado, ambiente onde a expressão é usada, a forma e o modo em que as palavras foram pronunciadas e o grau de educação do empregado para configurar a dispensa por justa causa.

- **Jogos de azar:** prática de atividades que dependem de sorte para configurar ganho ou perda monetária, sendo imprescindível a intenção de obter lucro e que essa prática ocorra nas dependências da empresa.
- **Perda da habilitação:** a Reforma Trabalhista incluiu tal condição como dispensa do empregado por justa causa, haja vista que este perdeu os requisitos indispensáveis para o exercício de suas funções. Exemplificando: advogado contratado que, após processo disciplinar perante a OAB, perde o direito de exercer sua profissão, atingindo diretamente a função que exercia na empresa contratante.
- **Atos atentatórios à segurança nacional:** prática de atos atentatórios contra a segurança nacional, como terrorismo. Será considerada a justa causa desde que os atos sejam comprovados em inquérito administrativo.

### 5.3.4.2 Cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado

Poderá o empregador extinguir a rela o de emprego pedindo demissão, na rescisão indireta ou por aposentadoria.

O **pedido de demissão**   o aviso que o empregado faz ao empregador de que não mais se interessa ou deseja trabalhar na empresa. Nesse caso, o empregado **não tem direito**:   indeniza o; aos 40% de multa sobre os depósitos fundiários, ao levantamento do FGTS e às guias do seguro desemprego. **Terá direito** ao recebimento de férias vencidas e proporcionais e o 13  salário proporcional.

A **rescisão indireta**   a dispensa da empresa por não ter ela cumprido com as suas obrigações previstas em Lei. É a forma de cessão do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude de falta grave praticado pelo empregador (artigo 483 da CLT). O empregado poderá pleitear a rescisão do seu contrato de trabalho e o pagamento da indeniza o, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo judicial.

Na rescisão indireta são devidas as seguintes verbas: aviso prévio, férias proporcionais, 13  salário proporcional, levantamento do FGTS acrescidos de 40% de multa e seguro desemprego.

A **aposentadoria** espontânea do empregado não   causa de extin o do contrato se permanecer trabalhando para o empregador após aposentadoria. Caso o empregador decida pela dispensa sem justo motivo, o empregado aposentado terá direito   multa de 40% sobre o FGTS sobre a totalidade do período trabalhado. A aposentadoria d  o direito ao empregado aposentado de levantar/sacar o FGTS se sua conta fundiária.

### 5.3.4.3 Cessa o do contrato de trabalho por mútuo acordo

A Lei n  13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista), no artigo 484-A da CLT, dispõe sobre a cessão do contrato por mútuo acordo que é um novo tipo de modalidade de rescisão contratual. Na extin o de contrato por vontade das partes, as verbas trabalhistas devidas são:

- Metade do valor do aviso prévio, se indenizado.
- Metade do valor da multa sobre o FGTS, ou seja, 20% sobre os depósitos fundiários.
- As demais verbas trabalhistas farão jus o empregado na sua integralidade.
- Poderá o empregado levantar/sacar 80% do valor do FGTS depositado.
- Não terá direito o empregado ao Seguro de Desemprego.

### 5.3.5 Duração e jornada de trabalho

O legislador trata o tema nos artigos 57 e seguintes da CLT e a Reforma Trabalhista trouxe importantes alterações sobre o tema.

A princípio, a duração normal de trabalho de empregados, em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação, não será computado em sua jornada de trabalho, por não ser considerado tempo à disposição do empregador.

Esse período que leva empregado de sua residência até a efetiva ocupação em suas atividades laborais (inversamente também) são as horas *in itinere*, computadas na jornada de trabalho quando o local for de difícil acesso ou ausente transporte público e/ou transporte oferecido pela empresa. As chamadas horas *in itinere* foram eliminadas por força da Reforma Trabalhista, conforme § 2º do artigo 58 da CLT. Isso significa que o tempo gasto com transporte não será mais computado na jornada de trabalho, independentemente das condições outrora prevista como exceções, devendo ser computado a partir do momento em que o empregado efetivamente assumir seu posto de trabalho.

Outra alteração significativa é a do trabalho em regime parcial que prevê a duração de no máximo 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais. E o contrato de trabalho em regime parcial que não exceda 26 horas semanais, possibilitando até 6 horas suplementares semanais.

Em se tratando de duração de trabalho há igualdade entre a duração normal/típica e o regime de tempo parcial de trabalho quanto ao salário e à função.



#### **Observação**

No caso de regime parcial de 30 horas semanais, vedada hora extraordinária e suplementar; no regime parcial de 26 horas semanais, admite-se até 6 horas suplementares semanais; e no regime inferior a 26 horas semanais, admite-se até 6 horas extraordinárias por semana.



A CLT, em seu artigo 58, § 5º, prevê a compensação das horas suplementares ou extras na semana subsequente ou pagamento da folha no mês subsequente, obviamente no caso de regime parcial de 26 horas semanais e, inferior a esse, porque o regime parcial de 30 horas semanais, não é admitida hora suplementar ou extra.

Quanto à duração normal de trabalho ou típica poderá exceder até 2 horas diárias por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho. O valor referente as essas horas serão de no mínimo 50% superior à hora normal. Ressalte-se que por força de convenção ou acordo coletivo, o excesso de horas poderá ser compensado no outro dia na maneira que seja compensado até um ano – o chamado "banco de horas". Importante observar que não poderá ultrapassar às 10 horas semanais, limite máximo de 2 horas diárias, conforme previsto no artigo 59 da CLT.



### Observação

Independentemente do regime de trabalho, se típico ou atípico, as férias serão consideradas nos termos do artigo 130 da CLT, que diz que, a cada 12 meses de vigência do contrato de trabalho o empregado terá direito a 30 dias de férias, se não houver faltado mais de cinco dias.

Em relação ao banco de horas, considerado um modo de compensação das horas extras ou suplementares, se proveniente de acordo coletivo, o empregado deverá usá-lo em no máximo um ano, observando jornada máxima de 10 horas semanais. Em se tratando de acordo individual, se escrito, deverá o empregado compensar em no máximo seis meses, e, se tácito, deverá compensar no mesmo mês.



### Observação

A duração de trabalho típica e atípica deve considerar o banco de horas anual, o banco de horas semestral e a compensação mensal de horas, sendo que as duas últimas hipóteses foram consagradas pela Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

O artigo 59-A da CLT prevê a jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas ininterruptas de descanso (12 x 36). Devendo ser escrito em caso de acordo individual ou por negociação coletiva, os intervalos para refeição poderão ser gozados ou indenizados, e a remuneração inclui o descanso semanal remunerado, feriados e prorrogação de período noturno, se houver.

Considera-se trabalho noturno para os empregados urbanos o trabalho executado entre às 22 h de um dia e às 5 h do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do trabalho diurno, com adicional de 20% sobre esta. Para os trabalhadores rurais, o horário noturno é das 21 h às 5 h, na pecuária e na lavoura, das 20 h às 4 h. A duração da hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos somente para os empregados urbanos e domésticos. No caso dos empregados rurais, não há horas reduzidas, e o acréscimo sobre a hora diurna é de 25%.



### 5.3.5.1 Intervalos para descanso

Os chamados intervalos são períodos utilizados para descanso e alimentação dentro da jornada de trabalho ou entre uma e outra jornada. São considerados os intervalos intrajornadas os realizados dentro da própria jornada e, conforme o artigo 71 da CLT, não são computados na jornada. O intervalo para repouso e alimentação intrajornada é de 1 a 2 horas em se tratando de duração de trabalho que não exceder 6 horas diárias. Caso seja a jornada de 4 a 6 horas diárias, o intervalo para descanso e alimentação é de 15 minutos. Não será obrigatória a concessão de intervalo para alimentação e descanso em se tratando de duração de trabalho inferior a 4 horas diárias.

O descumprimento da norma por parte do empregador sujeitará ao pagamento de indenização no valor de 50% sobre o período não usufruído.

As condições são as previstas em lei, lembrando que o intervalo para descanso e alimentação também poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo ou individual desde que o mínimo previsto em lei seja garantido.

O intervalo de trabalho interjornada diz respeito ao espaço de tempo que deve haver entre uma jornada e outra, ou seja, o intervalo entre jornadas. O artigo 66 da CLT prevê o mínimo de 11 horas consecutivas para descanso, e o desrespeito a essa norma obriga o empregador à remuneração com extraordinárias, inclusive com o adicional.

### 5.3.5.2 Repouso semanal remunerado

Repouso semanal remunerado é o período em que o empregado deixa de prestar serviços uma vez por semana ao empregador, de preferência aos domingos e nos feriados, sem prejuízo de sua remuneração, ou seja, recebendo como dia trabalhado fosse. É direito do trabalhador de se abster de trabalhar em um dia da semana, 24 horas consecutivas, e é obrigação do empregador conceder o descanso sem exigir trabalho, inclusive pagando por ele.

No caso de o empregado trabalhar em dias de repouso ou feriado, deverá receber o dobro da remuneração equivalente ao dia normal trabalhado, exceto se o empregador conceder a folga em outro dia.

### 5.3.6 Férias

As férias são o período do contrato de trabalho em que o empregado não presta serviços, mas auferir remuneração do empregador, após ter adquirido o direito no decurso de 12 meses de vigência de seu contrato de trabalho (MARTINS, 2017).

Art. 130 – Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I – 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II – 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III – 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV – 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º – É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º – O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) (BRASIL, 1943).

O empregador fixará a data da concessão das férias do empregado, não cabendo ao empregado decidir qual seria o melhor período. A fixação da data será de acordo com os interesses da empresa. Quanto ao período de gozo, o empregado em concordância poderá usufruir em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferior a 5 dias, cada um. Conforme o § 3º do art. 134, é vedado o início das férias dois dias antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. O objetivo do legislador foi de garantir ao empregado que saia de férias em dia útil e não perca de imediato o fim de semana (MARTINS, 2017).

O pagamento das férias deverá ser feito até dois dias antes do início do período de gozo e receberá a sua remuneração com um terço a mais.

Quanto às férias coletivas, deverão ser concedidas a todos os empregados da empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. Podem ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum dele seja inferior a 10 dias corridos.

### 5.3.7 O dano moral na relação de emprego

A Lei nº 13.467/2017 inseriu na CLT o Título **Do dano extrapatrimonial**, que contém os seguintes artigos:

Art. 223-A – Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B – Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C – A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D – A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E – São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F – A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º – Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º – A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G – Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

I – a natureza do bem jurídico tutelado.

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação.

III – a possibilidade de superação física ou psicológica.

IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão.

V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa.

VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral.

VII – o grau de dolo ou culpa.

VIII – a ocorrência de retratação espontânea.

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa.

X – o perdão, tácito ou expresso.

XI – a situação social e econômica das partes envolvidas.

XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º – Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido.

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido.

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido.

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º – Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização (BRASIL, 1943).

Com a inserção de artigos na CLT, tratando especificamente sobre dano extrapatrimonial, exclui-se a aplicação das normas do direito civil, cabendo tão somente a apreciação de dano nos moldes dos artigos mencionados, fortalecendo a aplicabilidade da reparação quando comprovados os danos extrapatrimoniais na relação de emprego.

Dano extrapatrimonial é a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, titulares exclusivas do direito à reparação.

Um rol exemplificativo quanto ao objeto de proteção pelas normas trabalhistas pode ser apresentado, por exemplo: autoestima, sexualidade, saúde, segredo industrial, lazer, marca, honra, imagem, intimidade, liberdade, integridade física, sigilo de correspondência, nome (PEREIRA, 2017).

São responsáveis pelo dano todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da omissão ou ação.

Os critérios utilizados pelo juízo são os elencados no artigo 223-G da CLT, e a sentença deverá discriminar valores das indenizações de dano material e moral, bem como lucros cessantes e danos emergentes que não interferem na avaliação dos danos extrapatrimoniais (moral e existencial).

O grau da ofensa deve ser considerado pelo juízo nos termos do artigo 223-G e seus parágrafos, quantificando quando a pessoa física for ofendida, bem como se a pessoa jurídica for ofendida. Enfatiza-se que a reincidência sujeitará o ofensor ao pagamento referente aos danos em dobro.

### 5.3.7.1 O que a vítima/empregado deve fazer?

Antes de ingressar com a demanda judicial o ofendido deve se valer de algumas regras para se precaver e juntar as provas suficientes para sua defesa:

- **Resistir:** anotar com detalhes todas as humilhações sofridas, como dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que presenciaram a conversa e que são conhecedores do conteúdo agressivo etc.
- **Dar visibilidade:** procurar a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- **Organizar:** o apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- **Evitar conversas com o agressor sem testemunhas:** ir sempre com um colega de trabalho ou representante sindical.
- **Exigir:** por escrito, explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao DP ou RH e da eventual resposta do agressor. Se possível, mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- **Procurar seu sindicato e relatar o acontecido para diretores e outras instâncias:** como médicos ou advogados do sindicato, assim como Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina.
- **Recorrer:** ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.
- **Buscar apoio:** o afeto e a solidariedade dos familiares, amigos e colegas são fundamentais para a recuperação da autoestima, dignidade, identidade e cidadania.
- **Consultar um advogado:** a reclamação trabalhista será levada ao Poder Judiciário, e o intimado tomará ciência dela, podendo apresentar sua defesa.

### 5.3.8 Direito coletivo do trabalho

O Direito Coletivo do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve.

Nasceu com o reconhecimento do Direito de associação dos trabalhadores, ocorrido após a Revolução Industrial. Assim como o berço da Revolução Industrial foi a Inglaterra, ali também tiveram início os sindicatos, que consistiam na reunião de trabalhadores na luta por melhores salários, jornadas de trabalho reduzidas e melhores condições de trabalho.

Com o passar dos anos, os sindicatos foram espalhando-se pelos demais países, e, aos poucos, os ordenamentos jurídicos foram reconhecendo sua legitimidade – o que no começo não era uma realidade.

Na Inglaterra, a legalização da criação dos sindicatos deu-se somente em 1875; na França, apenas em 1884, com a Lei Waldeck-Rousseau; e na Alemanha, ainda mais tarde, em 1919, com a implementação da Constituição de Weimar. Assim, podemos concluir que a legalização das associações de trabalhadores foi um processo que durou pelo menos dois séculos.

Temos atualmente dois importantes documentos internacionais que regulamentam tal assunto: a Declaração Universal dos Direitos do Homem, determinando que todo homem tem direito a ingressar num sindicato; e a Convenção nº 87 da OIT, que descreve o direito de livre sindicalização.



### Saiba mais

Leia a respeito da Convenção nº 87 da OIT no texto a seguir, porém é importante destacar que ela não foi ratificada no Brasil, e as garantias previstas nessa convenção aplicar-se-ão às forças armadas e à polícia, o que deverá ser objeto da legislação de cada país.

OIT. *Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Brasília, 1998. Disponível em: <[https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal\\_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao\\_87\\_OIT\\_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT\\_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18\\_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq](https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5/Convencao_87_OIT_Sindicalismo.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-86d323ba-a2c8-4ad5-ac4a-bf75a43c54c5-kQPNDq)> Acesso em: 29 jun. 2018.

Nesse sentido, liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores de se organizarem e constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem que sofram qualquer interferência ou intervenção do Estado, nem uns em relação aos outros, visando à promoção de seus interesses ou dos grupos que irão representar. Também compreende o direito de ingressar e se retirar dos sindicatos (MARTINS, 2017).

Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 49/52, a Convenção nº 98 da OIT, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, traça regras gerais a respeito de intromissões recíprocas entre trabalhadores e empregadores.



### Saiba mais

Veja mais informações sobre a Convenção nº 98 no seguinte texto:

OIT. *Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho*. Brasília, 1952. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_098.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html)>. Acesso em: 29 jun. 2018.

Atualmente, pode-se dizer que o sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais que visam à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou categoria. É uma associação espontânea entre pessoas jurídicas de direito privado, pois não pode haver interferência ou intervenção do Poder Executivo (MARTINS, 2017).

O sistema sindical brasileiro não permite a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representando a categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município.

A lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de um sindicato e incumbe ao Ministério do Trabalho fazer o registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio constitucional da unicidade sindical.

Quanto ao imposto sindical – que normalmente é descontado na folha de pagamento do empregado –, o artigo 545 da CLT, com a Reforma Trabalhista, diz que somente poderá ocorrer se o empregado expressamente autorizar.

Tem o sindicato como receitas não só a contribuição sindical, mas a contribuição federativa, a contribuição assistencial e a mensalidade dos sócios do sindicato, conforme os artigos 578 a 610; 513, "e"; 548, "b", todos da CLT.

Outro assunto de extrema importância trazido pela Reforma Trabalhista foi o princípio do negociado sobre o legislado, insculpido nos artigos 611-A e 611-B da CLT. Esse tema ainda é imaturo para discussão, entretanto, se apresentam os seguintes artigos para leitura:

Art. 611-A – A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º – No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º – A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º – Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º – Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a



cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º – Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos."

"Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único – Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo (BRASIL, 1943).

Quanto à representação dos trabalhadores na empresa, em se tratando de empresa com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de um representante da categoria com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Nesse sentido, para estabelecer condições de trabalhos, tem-se o contrato de trabalho como o negócio jurídico que tem o objetivo de normatizar condições específicas de trabalho, modificando e extinguindo-as algumas situações.

Contrato coletivo de trabalho é o negócio jurídico de caráter normativo e natureza coletiva de modo a regulamentar, criar ou estipular condições de trabalho. O contrato coletivo irá regulamentar temporariamente o conflito coletivo entre as partes sob a forma de resolução pacífica do conflito pelas próprias pessoas interessadas, mas não deixa de ser um instrumento destinado a auto-organizar a autonomia coletiva sindical (MARTINS, 2016).

A negociação coletiva é um procedimento que visa superar as divergências entre as partes. O resultado desse procedimento é o acordo ou a convenção coletiva. Caso a negociação seja frustrada, não há a produção da norma coletiva.

A negociação é obrigatória no sistema jurídico brasileiro. Frustrada a negociação coletiva ou arbitragem, é facultado às partes ajuizar o dissídio coletivo. Cabe aos sindicatos realizar a negociação coletiva.

No Brasil, os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não têm representação sindical, quando provocadas, não podem recusar-se à negociação coletiva, é o que determina o artigo 616 da CLT. Não existe, porém, a obrigatoriedade de concluir o acordo ou a convenção.

### 5.3.9 Greve e *lockout*

A titularidade da greve é dos trabalhadores, pois somente a eles compete decidir sobre a oportunidade e os interesses a serem defendidos por meio da greve. Deve-se observar que a negociação coletiva é uma fase necessária que deve anteceder a greve. Nossa Constituição prevê, em seu artigo 9º, que a greve é um direito do trabalhador. Portanto, **greve** é a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador. Durante a greve o empregador não poderá rescindir o contrato de trabalho dos empregados, nem admitir empregados substitutos. A participação em greve suspende o contrato de trabalho.

Por sua vez, **lockout** é a paralisação realizada pelo empregador com o objetivo de exercer pressões sobre trabalhadores, frustrando negociação coletiva ou até mesmo dificultando o atendimento das reivindicações dos empregados. O *lockout* é proibido por lei, conforme o artigo 17 da Lei nº 7.783/89, se o protesto for contra o governo.

### 6 LIBERDADE DE INFORMAÇÃO NA INTERNET

"A liberdade de comunicação consiste num conjunto de direitos, formas, processos e veículos, que possibilitam a coordenação desembaraçada da criação, expressão e difusão do pensamento e da informação" (SILVA, 1998).

Vivemos um momento no qual a liberdade de informação pela internet se faz mais presente e almejada, apesar da censura imposta por alguns países, como a China.

Paralelamente a esse fato, é crescente e generalizada a preocupação com a invasão indiscriminada e o roubo de informações dos usuários da rede, a qual se mostra cada vez mais vulnerável, apesar dos altos investimentos em segurança efetuados pelas organizações de diferentes portes e setores.

A necessidade de comunicação e interação com os demais membros da sociedade, demonstrada ao longo da história da humanidade, impulsionou o homem a desenvolver, continuamente, novos meios de comunicação. Conforme descreve Cretella Júnior (1986), "a necessidade da comunicação humana leva o homem a difundir ideias e opiniões, primeiro, de modo direto, mediante a utilização de recursos primários, depois, com o advento gradativo da técnica, por meio de todos os instrumentos adequados à transmissão da mensagem".

Com a globalização, essa necessidade vem impulsionando a demanda por mais informações, que passam a constituir-se em bens valiosos. Daí a importância cada vez maior de as atividades de armazenamento, processamento e transmissão de informações estarem apoiadas em modernos e complexos equipamentos e sistemas de informática e de telecomunicações.

Ante essa nova perspectiva, a proteção dos direitos fundamentais das pessoas, que aspiram à liberdade de informação e, concomitantemente, à sua privacidade, deve ser priorizada por meio da formulação e implementação de preceitos éticos e legais, determinantes para o bem comum de toda a sociedade, mesmo reconhecendo a disparidade entre a rapidez da evolução dos meios de comunicação e a do ordenamento jurídico. Conforme afirma Silva (1998):

Nesse sentido, a liberdade de informação compreende a procura, o acesso, o recebimento e a difusão de informações ou ideias, por qualquer meio, e sem dependência de censura, respondendo cada qual pelos abusos que cometer (SILVA, 1998, p. 249).

A reiterada liberdade de informação vem sendo acompanhada das indesejáveis mensagens que lotam as caixas de correio eletrônico, mesmo quando aceitas, como um preço a ser pago pela evolução. Entretanto, maiores são as preocupações com os roubos das informações pessoais,

profissionais e empresariais, provocados por *hackers* e até mesmo por pessoas com as quais nos relacionamos regularmente, motivados por desatenções nossas (descuidos com senhas, por exemplo) ou mesmo por má-fé.

Outros aspectos relevantes que devem ser considerados são aqueles relacionados à difusão e à comercialização indevida de informações confidenciais, tais como as relacionadas aos dados de contas bancárias e de cartões de crédito, além das referentes à pedofilia e às mensagens que incentivam a violência e as diversas formas de discriminação.

O crescente acesso aos computadores e à internet, decorrente de incentivos e ações vinculadas à inclusão digital de camadas cada vez maiores da população, provocou, simultaneamente, aumento no número de crimes praticados, até por quem não é considerado um especialista em utilização dos meios eletrônicos.

A prática do delito é incentivada pelo sentimento de impunidade e até mesmo pela incapacidade da maioria das pessoas de utilizar adequadamente os novos produtos e serviços, que são disponibilizados em um ritmo sem precedentes na história. A necessidade de memorização de senhas e códigos, além da complexidade de tais bens, que aparentam simplicidades funcionais e operacionais, são outros fatores que contribuem para o aumento das transgressões realizadas pelos inescrupulosos.

### 6.1 O *habeas data*

Com a apropriação, permitida ou não, dos dados pessoais por instituições idôneas e, em muitos casos, por aquelas que nem sempre são constituídas legalmente, a sociedade estava vulnerável, sem dispor de um instrumento que lhe garantisse o acesso seguro às suas informações particulares armazenadas em diferentes bases de dados, legais ou não.

A partir da instituição do *habeas data* na Constituição Federal de 1988, art. 5º, inciso LXXII, alíneas a e b, foi prevista a possibilidade de impetrá-lo:

- para assegurar o conhecimento de informações relativas à pessoa do impetrante, constantes de registros ou bancos de dados de entidades governamentais ou de caráter público;
- para a retificação de dados, quando não se prefira fazê-lo por processo sigiloso, judicial ou administrativo (BRASIL, 1988a).

O *habeas data*, de origem apontada na legislação ordinária dos Estados Unidos em 1974 e alterada em 1978, visava possibilitar o acesso do particular às informações constantes de registros públicos ou particulares permitidos ao público.

Conforme conceitua Silva (2001), o *habeas data* é um remédio constitucional que tem por objetivo proteger a esfera íntima dos indivíduos contra: usos abusivos de registros de dados pessoais coletados por meios fraudulentos, desleais ou ilícitos; introdução, nesses registros, de dados sensíveis (assim chamados os de origem racial, opinião política, filosófica ou religiosa,

filiação partidária e sindical, orientação sexual etc.); conservação de dados falsos ou com fins diversos dos autorizados em lei (SILVA, 2001, p. 455).

Com o remédio constitucional *habeas data*, objetiva-se que todas as pessoas possam ter acesso às informações que o Poder Público ou entidades de caráter público, Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), por exemplo, possuem a respeito delas.



### Lembrete

Tão importantes quanto os fundamentos jurídicos voltados para a garantia dos direitos individuais são os aspectos culturais e educacionais que devem ser priorizados, visando à formação de pessoas conscientes de suas responsabilidades e capazes de usufruir dos inumeráveis benefícios trazidos pelas inovações tecnológicas, sem prejuízo das suas individualidades.

## 6.2 Os códigos de ética e o acesso não autorizado

Prevenir que atacantes alcancem seus objetivos através do acesso não autorizado ou uso não autorizado dos computadores e suas redes (HOWARD, 1997, p. 43).

A segurança em um Sistema de Informação (SI) visa protegê-lo contra ameaças à confidencialidade, à integridade e à disponibilidade das informações e dos recursos sob sua responsabilidade (BRINKLEY; SCHELL, 1995, p. 44-5).

Os computadores e os sistemas de informação são uma parte do ambiente que pode afetar, positiva ou negativamente, a segurança de milhões de pessoas que utilizam os recursos computacionais e de telecomunicações diariamente.

Os recentes avanços tecnológicos nessas áreas trazem benefícios incontáveis à sociedade, que passa a usufruir das comodidades oferecidas pela revolução digital, como a difusão e a disponibilização de informações globais em tempo real.

A cada dia, mais e mais pessoas se integram à rede mundial de computadores e passam a compartilhar textos, sons, imagens e vídeos pessoais e profissionais. As organizações, de todos os portes e ramos de atividade, ampliam seus negócios transacionando produtos e serviços em diversas partes do mundo e utilizando dispositivos, equipamentos, *softwares* e demais recursos tecnológicos.

A capacidade de processamento, transporte e armazenamento das informações se amplia para quase todos os tipos de atividade. Boletins médicos, avaliações acadêmicas, condições meteorológicas, operações financeiras, músicas e poesias fluem rapidamente entre as pessoas através de cabos e do ar.

Nesse mesmo cenário, outros fatores afrontam aqueles que fazem um bom uso dos recursos e das inovações disponibilizadas: a utilização de pessoas despreparadas, e de boa-fé, além do uso dos referidos recursos e inovações para o exercício de atividades ilegais, destrutivas ou não autorizadas.

Além disso, há alguns inconvenientes, como a invasão da privacidade, a quebra da confidencialidade, a violação da integridade e a indisponibilidade, temporária ou definitiva, dos recursos do sistema.

A vulnerabilidade do referido sistema, bem como dos gestores, mantenedores e usuários é posta à prova a cada momento, daí a importância crescente de tudo aquilo que se refere, ou está relacionado, à segurança do sistema computacional, ou dos sistemas de informação.

Tais sistemas são formados por muitos componentes que podem estar em diversos locais, tornando-os mais vulneráveis a muitos riscos ou ameaças. Essa vulnerabilidade é maior num mundo de computação em rede sem fio.

As ameaças podem ser classificadas em:

- não intencionais: relacionadas a erros humanos, riscos ambientais e falhas de sistema;
- intencionais: referentes ao roubo ou uso indevido de dados, fraudes na internet, destruição por vírus e ataques semelhantes.

Nesse cenário, uma política de segurança da informação serve como base ao estabelecimento de normas e procedimentos que a garantam, bem como determina as responsabilidades relativas à segurança dentro da empresa. Uma política como essa também deve prever o que pode ou não ser feito na rede da instituição e o que será considerado inaceitável. Tudo o que a descumprir será considerado um incidente de segurança. A elaboração dessa política deve ser o ponto de partida para o gerenciamento dos riscos associados aos sistemas de informação.

Uma das normas mais utilizadas é a ISO 17799, que pode ser aplicada a empresas de qualquer tipo ou porte.

Dentre os objetivos da política de segurança, podem-se destacar:

- a especificação das ações seguras e daquelas não seguras;
- os mecanismos de segurança, que visam prevenir ou detectar ataques, ou, ainda, recuperarem-se destes;
- a prevenção, que visa impedir o sucesso dos ataques;
- a detecção, capaz de determinar se um ataque está ocorrendo ou já ocorreu;
- a recuperação, que é complexa, porque a natureza de cada ataque é diferente.

Neste momento, em que proliferam os ataques indiscriminados às pessoas ou às instituições, notadamente por meio de vírus ou pela violação dos direitos autorais, a atenção à segurança e à proteção dos equipamentos e sistemas deve ser redobrada. O desconhecimento da legislação não exime de responsabilidade aqueles que, mesmo inadvertidamente, cometem pequenos delitos.



### Saiba mais

Para saber mais sobre os crimes contra a segurança dos sistemas informatizados, leia o capítulo IV, art. 285-A do Substitutivo do Senado ao PL 89/2003 (BRASIL, 2008b). Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/Materia/getDocumento.asp?t=114841>>. Acesso em: 5 maio 2015.

## 6.3 Crimes virtuais

A metodologia empregada nos crimes virtuais é a mesma adotada nos crimes habituais; o que difere são as técnicas empregadas, pois, neste caso, na maioria das vezes, o instrumento é a internet, mas o fim que se pretende é o mesmo da conduta já tipificada.

A intenção do criminoso pode ser a de ludibriar uma pessoa para obter uma vantagem financeira ou pessoal, enganar suas vítimas ou mesmo furtar informações particulares com o intuito de utilizá-las em proveito próprio.

Ultimamente uma modalidade de crime que vem se tornando muito comum na internet é o envio de *e-mail* simulando ser de algum órgão estatal conhecido, como é o caso da Receita Federal, do Tribunal da Polícia Federal e do Serasa. A metodologia empregada é enganar o proprietário do *e-mail*, com uma mensagem dizendo que existe alguma pendência com o órgão e que a vítima deve clicar em algum *link* para solucionar tal situação ou até mesmo para saber mais detalhes sobre o fato. Ao clicar em tal *link*, o usuário é redirecionado para uma página em que o intuito é instalar um programa conhecido como sanguessuga no computador da vítima e, a partir desse momento, o criminoso começa a receber dados sigilosos.

Outra modalidade bem comum emprega a mesma metodologia de envio de *e-mail* à vítima, mas, em vez de o remetente da mensagem ser um órgão oficial do governo, os criminosos utilizam nomes de instituições financeiras. Esta modalidade de envio de *e-mail* é bem mais específica, pois a vítima deve possuir laço com a instituição financeira utilizada e, ao clicar no *link* contido no *e-mail*, é direcionada a uma falsa página do banco, na qual deve digitar seus dados bancários para uma suposta atualização e, após o usuário digitar esses dados, o remetente da mensagem recebe todos eles e, com isso, pode efetuar diversas transações bancárias, lesando a vítima.

Existem crimes cujo intuito é demonstrar a fragilidade de sistemas, como é o caso das recentes invasões às páginas de órgãos oficiais. Nesta modalidade o criminoso é motivado por uma questão de desafiar a segurança de *sites* do governo.



Existe uma infinidade de crimes virtuais; muitos ainda nem possuem um *modus operandi* conhecido, outros ainda nem foram descobertos.

As polícias científicas necessitam urgentemente se aperfeiçoar para tentar, primeiro, descobrir quem são esses indivíduos que agem no anonimato na internet, de onde são realizadas tais operações e principalmente como puni-los.

### 6.3.1 Tipificação penal

O Poder Judiciário brasileiro utiliza os crimes já tipificados em nosso ordenamento para delimitar os crimes virtuais. Os magistrados, em sua maioria, fundamentam seus julgados utilizando o artigo 171 do Código Penal, *in verbis*:

Artigo 171 – Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento.

Conforme se verifica, o artigo supra é bem amplo e abrange algumas modalidades de crimes virtuais. Outros crimes, como é o caso da pedofilia, são enquadrados no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Outros, ainda, não podem ser enquadrados em nenhum outro delito já tipificado, pois em nosso ordenamento penal a analogia propriamente dita só pode ser utilizada para beneficiar o réu.

#### 6.3.1.1 A pedofilia

O crime de pedofilia é tipificado no art. 241 do Estatuto da Criança e do Adolescente, *in verbis*:

Art. 241 – Vender ou expor à venda fotografia, vídeo ou outro registro que contenha cena de sexo explícito ou pornográfica envolvendo criança ou adolescente:

Pena – reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa.

Art. 241-A – Oferecer, trocar, disponibilizar, transmitir, distribuir, publicar ou divulgar por qualquer meio, inclusive por meio de sistema de informática ou telemático, fotografia, vídeo ou outro registro que contenha cena de sexo explícito ou pornográfica envolvendo criança ou adolescente:

Pena – reclusão, de 3 (três) a 6 (seis) anos, e multa.

Neste sentido, quando se encontram na internet fotos ou vídeos ou qualquer outro material de crianças nuas e tais dados são remetidos pela rede de computadores, além de correrem trocas desses materiais entre pessoas, os remetentes, o divulgador, além da pessoa que manteve em depósito ou armazenou em qualquer dispositivo, já podem receber uma reprimenda e ser presos, podendo ser condenados a até oito anos de prisão.

### 6.3.1.2 A ameaça

O artigo 147 do Código Penal brasileiro estabelece o seguinte:

Art. 147 – Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

Pena – detenção, de um a seis meses, ou multa.

Parágrafo único. Somente se procede mediante representação.

Diante desse fato criminoso, por vezes encontrado na internet, a vítima deve se apresentar à autoridade policial e registrar a ocorrência pedida para que se proceda à representação criminal, levando a impressão da ameaça como foi posta na tela do computador, ou levando uma cópia antes ao cartório de registros do seu município para que ali seja lavrado um documento de fé pública pelo tabelião confirmando a veracidade daquela publicação, que, por sua vez, descreverá o dia, a hora e o *site* em que está divulgada tal ameaça ou ofensa, indicando o autor do comunicado virtual ou fornecendo ao investigador aquilo de que dispõe para a identificação do criminoso.

De fato, no Brasil, a internet não se presta às ameaças criminosas contra cidadãos, mesmo porque a esfera penal estabelece punição de detenção, podendo ser lavrado um termo circunstanciado, caso não haja reincidência, para aplicação de transação penal e/ou pena alternativa.

### 6.3.1.3 Furto qualificado (desvio de dinheiro)

Atualmente o número de vítimas de furto no Brasil é considerável. O furto está devidamente tipificado no Código Penal brasileiro, senão vejamos:

Art. 155 – Subtrair, para si ou para outrem, coisa alheia móvel:

Pena – reclusão, de um a quatro anos, e multa.

§ 1º – A pena aumenta-se de um terço, se o crime é praticado durante o repouso noturno.

§ 2º – Se o criminoso é primário, e é de pequeno valor a coisa furtada, o juiz pode substituir a pena de reclusão pela de detenção, diminuí-la de um a dois terços, ou aplicar somente a pena de multa.

§ 3º – Equipara-se à coisa móvel a energia elétrica ou qualquer outra que tenha valor econômico.

#### **Furto qualificado**

§ 4º – A pena é de reclusão de dois a oito anos, e multa, se o crime é cometido:

I – com destruição ou rompimento de obstáculo à subtração da coisa;

II – com abuso de confiança, ou mediante fraude, escalada ou destreza;

III – com emprego de chave falsa;

IV – mediante concurso de duas ou mais pessoas.

§ 5º – A pena é de reclusão de 3 (três) a 8 (oito) anos, se a subtração for de veículo automotor que venha a ser transportado para outro Estado ou para o exterior.

No caso de furto de senhas e desvio de dinheiro decorrente do furto a pena pode chegar aos oito anos de reclusão e multa, pois se trata de furto qualificado por fraude ou abuso de confiança.

O cidadão encontra repressão penal em conduta típica expressa e previamente estabelecida na lei penal em vigor, pois a burla ocorre exatamente por força de fraude que retira do cidadão mediano a capacidade de manter a guarda necessária e contínua sobre o acesso à rede de computadores e sem o seu consentimento.

### 6.3.1.4 A calúnia (crime contra a honra)

A mácula à honra da pessoa é um mal que pode gerar até sequelas psicológicas num território livre como a internet.

O território é mesmo livre, mas as pessoas que focam seus meios de vida e mesmo suas vinditas irresponsavelmente contra suas vítimas não estão livres do cometimento dos crimes contra a honra e de suas respectivas punições.

A calúnia faz uma imputação falsa sobre ofendido ao afirmar que ele cometeu um crime. A difamação busca macular a reputação da vítima, manchando-a de forma ofensiva. A injúria retira da vítima, mediante ofensa, sempre injusta, a dignidade ou o decoro. São crimes que se percebem facilmente quando um instrumento de comunicação pública ultrapassa a mera função informativa e passa a destacar o juízo de valor sobre uma pessoa e dando ênfase aos aspectos contrários aos fatos com potencialização da dor sofrida pela vítima, sem estabelecer contraditório e sem buscar a verdade, mantendo-se apenas no fato em si, mesmo que o fato seja uma unilateralidade institucional, pessoal e venal, ou seja, visa sempre lucro com a venda e a propaganda posta no periódico, tudo em cima da honra da vítima como atrativo ao ato de aquisição da informação, perpetuando a desgraça alheia.

Não só a pessoa natural que de forma engenhosa busca redigir o texto ofensivo para macular a honra da vítima, mas também a pessoa jurídica responsável pela divulgação, recaindo sobre os seus editores, prepostos e proprietários, são agentes passivos da conduta típica que estabelece o crime contra a honra.

A modalidade da injúria é a que mais se revela dentre os crimes contra a honra, pelo fato de retirar facilmente a dignidade do ser humano vítima do ato, atingindo seus filhos na escola, sua esposa no trabalho, seus familiares em grande repercussão e causando irreversível dificuldade de convivência social, praticamente retirando a pessoa da *polis*.

O Código Penal brasileiro estabelece retratação, mas o estrago costuma voar como penas de pássaros e com o vento por todo o planeta Terra, sendo impossível recolher cada desdobramento da ofensa original.

Por esta razão, a lei penal prevê o crime e a punibilidade, sem prejuízo da indenização cabível. Só há de fato democracia quando o cidadão comum tem elementos suficientes para opor-se individualmente ao poder econômico dominante nas grandes empresas e conglomerados. Os artigos 138 a 143 do Código Penal brasileiro são eficazes para a obtenção de punibilidade e até possível retratação.

A internet no Brasil se tornou um campo fértil para ofensas morais postas irresponsavelmente por pessoas ou empresas que buscam praticar o crime, demonizando um cidadão e enaltecendo outro, de acordo com o interesse político vigente, sempre bem-remunerado e com ouvintes para gargalhar em um espetáculo de horrores. Informar não é caluniar, difamar e ou injuriar. A sombra da internet não se presta à impunidade penal nem prejudica a obtenção de indenização.

A censura não existe quando se respeita a lei e se afasta do cometimento de crimes. No Brasil, pode-se falar tudo, desde que se assuma a responsabilidade pelo que se falou. Não há que se falar em irresponsabilidade nas manifestações públicas e/ou particulares em ambiente público.

### 6.3.1.5 A discriminação religiosa, de raça e de etnia

Os crimes eletrônicos ou digitais se desenvolveram ainda mais, ou seja, não pararam na pedofilia, na ameaça, no furto (desvio de dinheiro) e na calúnia (contra a honra). A utilização da internet foi mais além e nem mesmo poupou os antigos conflitos religiosos, as fomentações de ódios quanto à raça e à etnia.

A Lei nº 7716/89 é a que define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor e afirma o seguinte:

Art. 20 – Praticar, induzir ou incitar a discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional (Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97).

Pena: reclusão de um a três anos e multa.

§ 1º – Fabricar, comercializar, distribuir ou veicular símbolos, emblemas, ornamentos, distintivos ou propaganda que utilizem a cruz suástica ou gamada, para fins de divulgação do nazismo (Redação dada pela Lei nº 9.459, de 15/05/97).

Pena: reclusão de dois a cinco anos e multa, restando claro que a discriminação pode ocorrer em qualquer ambiente, não escapando o ambiente virtual da internet.

A norma jurídica penal especial estabelece pena de até 5 anos de reclusão e multa para quem discriminar pela internet, quer seja em *e-mails* ou *chats*, quer seja com a divulgação de matérias discriminatórias ou mesmo em comentários desairosos expondo os ranços pejorativos de cor, raça, religião e etnia para atingir o cidadão brasileiro.

As legislações específicas somam-se ao Código Penal brasileiro, formando o arcabouço válido e aplicável nos crimes cibernéticos, reprimindo os atos criminosos e retirando do convívio social os que insistirem na prática de crimes pela internet.

### 6.3.1.6 O estelionato

A internet no Brasil tem sido campo fértil para a prática de estelionato contra o cidadão de boa-fé que acredita na segurança dos mecanismos de consumo ofertados pela internet.

O estelionato encontra conduta típica, prévia e expressa no art. 171 do Código Penal, senão vejamos:

Art. 171 – Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento:

Pena – reclusão, de um a cinco anos, e multa.

§ 1º – Se o criminoso é primário, e é de pequeno valor o prejuízo, o juiz pode aplicar a pena conforme o disposto no art. 155.

§ 2º – Nas mesmas penas incorre quem:

#### Disposição de coisa alheia como própria

I – vende, permuta, dá em pagamento, em locação ou em garantia coisa alheia como própria;

#### Alienação ou oneração fraudulenta de coisa própria

II – vende, permuta, dá em pagamento ou em garantia coisa própria inalienável, gravada de ônus ou litigiosa, ou imóvel que prometeu vender a terceiro, mediante pagamento em prestações, silenciando sobre qualquer dessas circunstâncias;

### Defraudação de penhor

III – defrauda, mediante alienação não consentida pelo credor ou por outro modo, a garantia pignoratícia, quando tem a posse do objeto empenhado;

### Fraude na entrega de coisa

IV – defrauda substância, qualidade ou quantidade de coisa que deve entregar a alguém;

### Fraude para recebimento de indenização ou valor de seguro

V – destrói, total ou parcialmente, ou oculta coisa própria, ou lesa o próprio corpo ou a saúde, ou agrava as consequências da lesão ou doença, com o intuito de haver indenização ou valor de seguro;

### Fraude no pagamento por meio de cheque

VI – emite cheque, sem suficiente provisão de fundos em poder do sacado, ou lhe frustra o pagamento.

§ 3º – A pena aumenta-se de um terço, se o crime é cometido em detrimento de entidade de Direito Público ou de instituto de economia popular, assistência social ou beneficência.

O básico do estelionato é o ardil utilizado pelo criminoso para enganar o cidadão que é vítima e entrega voluntariamente a informação ou meio adequado à prática da fraude contra sua própria pessoa; se não fosse o artifício ardiloso posto na internet, o cidadão vítima não cairia na fraude.

O Código Penal brasileiro é o diploma legal que estabelece pena de até 5 anos e multa para o criminoso cibernético que passou a praticar estelionato no chamado **território virtual**.

Como se poderia dizer que faltam normas, se até aqui estamos prestes a punir mais de 90% dos crimes cibernéticos cometidos no Brasil ou com resultados no Brasil?

### 6.3.1.7 A fraude contra os cartões de crédito e a captura de senhas por monitoramento e interceptação

Como se não bastasse o estelionato pela internet, temos uma conduta típica muito comum no ambiente virtual que alcança o cartão de crédito do cidadão brasileiro em sua boa-fé e em seu descuido, mesmo leve, no uso dentro do ambiente cibernético.

Os criminosos são, regra geral, muito conhecedores das brechas do mundo virtual e das montagens fantasiosas que podem fazer. Não raro, divulgam suas armadilhas em sítios de busca na internet com forte credibilidade nacional e internacional, dando uma aparência de legalidade e segurança, que nunca existiram.

Em 1996, foi posta em vigor a lei que regulamentou o art. 5º, inciso XII, da nossa Constituição Federal que afirma o seguinte:

é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

A Lei nº 9.296/96 proporcionou um grande passo para garantir ao cidadão brasileiro o sigilo de suas comunicações e criou pena de até quatro anos de reclusão e multa, como podemos observar de seu próprio texto:

Art. 10 – Constitui crime realizar interceptação de comunicações telefônicas, de informática ou telemática, ou quebrar segredo da Justiça, sem autorização judicial ou com objetivos não autorizados em lei.

Pena: reclusão, de dois a quatro anos, e multa.

Como se não bastasse o aparato constitucional para livrar o cidadão brasileiro de atos criminosos contra a sua privacidade, conseguiu-se com a lei a consagração constitucional de proteção inequívoca contra os males das interceptações de informática e de telemática que tanto propiciam a fraude em cartões de crédito pela internet.

Aqui se entra no território mais escuro da atividade virtual na internet, pois, para fraudar o cartão de crédito, o criminoso busca na interceptação de informática ou de telemática a captura de senha. O monitoramento ilegal limita-se ao que não foi avisado ao usuário e ao que não foi autorizado pelo usuário, sempre de forma expressa e inequívoca.

As empresas e os órgãos que monitoram seus servidores para não incidirem na conduta típica comunicarão a todos os usuários o monitoramento, evitando-se assim que senhas e dados pessoais se espalhem indevidamente pela rede mundial de computadores.

As compras pela internet sem oferta de boleto ou que demandem pagamento no ato, mesmo parcial, não devem merecer crédito para que seus dados do cartão de crédito sejam passados. Acautele-se.

Não obstante o aspecto da captura de senha por *hackers* e *crakers*, a prevenção e a atenção do cidadão fazem a diferença para evitar a captura e a interceptação de seu computador por criminosos. A proteção pelo antivírus serve como grades que guardam as janelas da casa.

### 6.3.2 Lei Azeredo – Cartões de crédito

A lei aprovada estabelece punição para quem usar dados de cartão de crédito na internet sem autorização do proprietário. A fraude, que será equiparada à de falsificação de documento, tem pena prevista de um a cinco anos de prisão.

Art. 298 – Falsificação de documento particular/cartão.

Pena – reclusão, de um a cinco anos, e multa.

### 6.3.3 Pirataria e propriedade industrial

A Lei nº 9.609/98 estabelece prisão para a pirataria praticada contra a propriedade intelectual do programa de computador e sua comercialização indevida. O alcance ora revelado pela lei é no sentido de evitar que a pirataria dos programas de computador possa facilitar o monitoramento e a interceptação dos computadores, em face do fato de atingirem os usuários pela ineficácia plena dos programas que integram a máquina e sua formatação, bem como a sua vulnerabilidade aos mais diversos vírus que circulam na rede mundial de computadores.

No momento, o mais adequado é observar a legitimidade dos programas de computador para prevenir o fato e não amargar ser vítima de vírus que capturem sua máquina. Observe a lei:

Art. 12 – Violar direitos de autor de programa de computador:

Pena – detenção de seis meses a dois anos ou multa.

§ 1º – Se a violação consistir na reprodução, por qualquer meio, de programa de computador, no todo ou em parte, para fins de comércio, sem autorização expressa do autor ou de quem o represente:

Pena – reclusão de um a quatro anos e multa.

§ 2º – Na mesma pena do parágrafo anterior incorre quem vende, expõe à venda, introduz no País, adquire, oculta ou tem em depósito, para fins de comércio, original ou cópia de programa de computador, produzido com violação de direito autoral. A norma jurídica em vigor estabelece até 4 anos de reclusão e multa para os atos de pirataria e nos remete aos programas originais como seguros.

Tanto as pessoas jurídicas quanto as físicas devem buscar em seus programas a fidelidade capaz de garantir a originalidade, repudiando as brechas pelas quais vírus se instalam, e só usar seus equipamentos com segurança máxima na navegação na rede mundial de computadores.

Este aspecto para o qual ora se busca alertar está nos poucos casos em que as leis atuais pouco ou nada podem fazer criminalmente, em face dos vírus eletrônicos e de suas diversas formas de contaminação não saírem do mundo virtual e partirem de uma origem escusa e de quase nenhuma identificação, ou, por vezes, até internacional.

Falta em nosso ordenamento uma defesa objetiva de *lege ferenda* que nos permita ir além da proteção criminal da marca e da patente de uma empresa, que, por semelhança forjada na internet, desvie o



usuário para mais uma armadilha, caso em que a legislação especial estabelece pena de detenção para os crimes contra a patente dos produtos.

### 6.3.4 O Marco Civil da Internet e a Lei Carolina Dieckmann

No dia 8 de julho de 2013, após a publicação de notícias de que as comunicações no Brasil eram alvo de espionagem eletrônica pelos EUA, a presidente Dilma Rousseff e a ministra das relações institucionais Ideli Salvatti declararam que a aprovação do Marco Civil da Internet era uma prioridade para o Governo Federal.

O Marco Civil da Internet é uma lei que estabelece direitos e deveres na utilização da internet no Brasil. A nova versão do Marco Civil trás os princípios básicos para nortear a internet no país, bem como os direitos dos usuários, as obrigações dos provedores e as responsabilidades do Poder Público.

O artigo 9º da lei estabelece que o responsável pela transmissão, pela comutação ou pelo roteamento tem o dever de tratar de forma isonômica quaisquer pacotes de dados, sem distinção por conteúdo, origem e destino, serviço, terminal ou aplicativo utilizado na comunicação. Na prática, isso quer dizer que a empresa de conexão não poderá facilitar o acesso a determinados endereços em detrimento de outros.

Na prática, se um usuário quisesse deixar uma rede social, os seus dados apenas deixariam de ser públicos, mas a rede social permaneceria com a guarda dos dados. Isso passou a ser proibido.

A privacidade dos internautas teoricamente está mais protegida com a aprovação do Marco Civil. Uma série de regras garante que a navegação do usuário seja mantida sob sigilo (aquilo que ele lê, busca e acessa). Também há uma forte proteção aos seus dados pessoais.

O Marco Civil estabelece que a guarda de registros seja feita de forma anônima, ou seja, os provedores poderão guardar o IP, nunca informações sobre o usuário. A disponibilização desses dados, segundo o texto, só poderá ser feita mediante ordem judicial.

O Marco Civil estabelece como regra que um conteúdo só pode ser retirado do ar após uma ordem judicial e que o provedor não pode ser responsabilizado por conteúdo ofensivo postado em seu serviço pelos usuários. Com isso, pretende evitar a censura na internet: para provar que um conteúdo é ofensivo, o responsável deve ter o direito ao contraditório na Justiça.

Um conteúdo pode ser retirado do ar sem ordem judicial; desde que infrinja alguma matéria penal (pedofilia, racismo ou violência, por exemplo). Isso evita que um material que possa causar riscos a algum usuário fique no ar enquanto aguarda decisão da Justiça.

A regra é que os conteúdos podem continuar funcionando, a não ser que firam a lei.

### 6.3.4.1 Lei Carolina Dieckmann

A Lei nº 12.737/12 criminaliza a invasão de computadores ou outros dispositivos eletrônicos conectados ou não à internet para obter ou adulterar dados. Além de multa, a pena varia entre três meses e um ano de prisão.

A mesma pena será aplicada para quem produzir, oferecer ou vender programas de computadores que permitam a invasão, como os vírus de internet.

Quem obtiver informações sigilosas ou violar comunicações eletrônicas privadas ou segredos comerciais, como senhas ou conteúdos de *e-mails*, também poderá pegar de seis meses a dois anos de prisão. A pena aumenta em casos de divulgação ou comercialização dos dados obtidos.

A lei prevê também a criminalização da interrupção intencional do serviço de internet, normalmente, cometida por *hackers*. Nesse caso, a pena fica entre um e três anos de detenção, além de multa.

Art. 2º – O Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, fica acrescido dos seguintes arts. 154-A e 154-B:

"Invasão de dispositivo informático".

Art. 154-A – Invadir dispositivo informático alheio, conectado ou não à rede de computadores, mediante violação indevida de mecanismo de segurança e com o fim de obter, adulterar ou destruir dados ou informações sem autorização expressa ou tácita do titular do dispositivo ou instalar vulnerabilidades para obter vantagem ilícita.

Pena – detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, e multa.

Pela lei aprovada, fica configurado como crime invadir computador, celular, *tablet* e qualquer outro equipamento de terceiros, conectados ou não à internet, para obter, destruir ou divulgar dados sem a autorização do dono do aparelho. As penas para o crime variam de multa a até um ano de prisão. Também serão punidos aqueles que produzirem programas de computador para permitir a invasão dos equipamentos.

Caso a invasão do equipamento resulte em divulgação de dados privados, segredos comerciais e industriais e informações sigilosas, a pena aumenta para seis meses a dois anos de prisão, além da multa. Se o crime for cometido contra autoridades como presidente e vice do Executivo, Legislativo e Judiciário, governadores, prefeitos ou presidentes e diretores de órgãos públicos, a pena aumentará em 50%.



### Resumo

Na Unidade III abordamos a relação de emprego. Destacamos a figura do empregador, aquele que assume os riscos da atividade econômica, possuindo o poder de direção em três estruturas: de organização, de controle e disciplinar; e do empregado, conceituado como toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante o pagamento de salário.

A lei presume que o contrato individual de trabalho seja firmado por prazo indeterminado. O contrato por prazo determinado, na figura de contrato de experiência ou temporário, exige prova, ou seja, deve ser por escrito, expresse.

A contratação do empregado deve ser anotada pelo empregador na CTPS, no prazo máximo de 48 horas, exceto nas localidades onde não se emite o documento, quando o prazo será de trinta dias. Segundo o artigo 58 da CLT, a duração normal do trabalho, para empregados em qualquer atividade privada, não excederá oito horas diárias e 44 semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior, por exemplo, seis horas diárias e 36 semanais.

O conceito de férias abrange dois elementos de ordem obrigatória: o descanso e a remuneração. Assim, após cada período de 12 meses de trabalho, o empregado adquire o direito ao usufruto do descanso anual referente a férias, mais a correspondente remuneração, acrescida de um terço constitucional.

A rescisão contratual pode ser feita pelo empregador, ensejada ou não por justa causa, e pelo empregado, na forma de pedido de demissão ou rescisão indireta.

Pode-se conceituar convenção coletiva de trabalho como pacto formalizado e assumido por dois ou mais sindicatos representativos de categorias profissionais que estipulam condições e direitos de trabalho no âmbito das respectivas representações.

A todos os trabalhadores é assegurado o direito de greve, competindo a eles decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao empregador.

Basicamente todas as leis já aprovadas definem assédio moral no trabalho como todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas; tomar crédito de ideias; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; e subestimar esforços.

Por fim, abordamos a liberdade de informação na internet, estudando os aspectos relacionados à ética no acesso aos dados disponíveis na rede, os crimes virtuais, o Marco Civil da Internet e a Lei Carolina Dieckmann.



### Exercícios

**Questão 1.** Pedro José é eletricitista e trabalhou muitos anos em uma mesma empresa, sendo demitido sem justa causa em 2011. Viveu de pequenos trabalhos durante três anos e, no início de 2014 a empresa em que ele trabalhava chamou-o de volta, porém com uma proposta diferente. Ele teria que trabalhar como autônomo e não teria mais os direitos trabalhistas assegurados, em especial 13º salário e férias. Pedro José perguntou à empresa como seria seu horário de trabalho, já que estaria lá na condição de prestador de serviços, e não de empregado, e foi informado que isso não seria modificado porque teria que cumprir jornada de oito horas, com uma hora de almoço, de segunda a sexta-feira, exatamente da mesma forma como ocorria quando ele era empregado. Pedro José não gostou da proposta e desconfiou que ela fosse uma forma de burlar a legislação trabalhista em vigor.

Considere as seguintes afirmativas:

I – O tipo de contratação oferecido está correto no âmbito da liberdade de mercado que prevalece no país, porque adotamos o princípio da livre-iniciativa.

II – A contratação contraria o princípio da primazia da realidade, segundo o qual o que deve prevalecer na proteção do trabalhador é o que ocorria na prática, e não os documentos que provem o contrário à realidade.

III – Deve prevalecer o princípio da continuidade na relação de emprego, ou seja, como ele já havia trabalhado naquela empresa, tem direito à continuidade.

IV – Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, por isso Pedro José pode até concordar com a contratação nos termos que lhe foram oferecidos, mas terá direito de pleitear na Justiça do Trabalho o reconhecimento do vínculo e os direitos dele decorrentes.

V – A proposta feita pela empresa fere o princípio da condição mais benéfica para o trabalhador.

É correto apenas o que se afirma em:

A) I e III.

B) II e IV.

C) IV e V.

D) II e V.

E) I e V.

Resposta correta: alternativa B.

### **Análise das afirmativas**

I – Afirmativa incorreta.

Justificativa: o princípio da livre-iniciativa não adota o descumprimento das leis trabalhistas; ao contrário, só pode ser de livre-iniciativa a atividade empresarial que respeite rigorosamente todas as leis vigentes no país.

II – Afirmativa correta.

Justificativa: a contratação do empregado contraria o princípio da primazia da realidade, já que ele terá todas as obrigações de um empregado com carteira assinada e não terá os direitos correspondentes.

III – Afirmativa incorreta.

Justificativa: não se pode considerar como continuidade na relação de trabalho uma situação em que o empregado ficou três anos sem nenhum vínculo com a empresa em decorrência de sua demissão sem justa causa.

IV – Afirmativa correta.

Justificativa: Pedro José pode até aceitar a contratação nos termos oferecidos, mas isso não o impedirá de pleitear na Justiça do Trabalho que seja reconhecido o vínculo trabalhista e lhe sejam pagas as verbas que decorrem da existência desse vínculo, como férias, décimo terceiro, depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e descanso semanal remunerado, entre outros.

V – Afirmativa incorreta

Justificativa - O princípio da Condição Mais Benéfica significa a garantia da preservação de cláusulas contratuais mais vantajosas ao empregado durante a vigência do contrato de trabalho. No caso

apresentado no enunciado da questão não há condições mais favoráveis ou menos favoráveis, mas sim descumprimento da legislação em vigor.

**Questão 2.** Na empresa de Betinita Estrela os empregados têm por hábito divulgar a senha de acesso de seus computadores, porque não acreditam que isso possa gerar um risco, já que estão entre colegas de trabalho. Recentemente, a Polícia Federal compareceu na empresa para cumprir mandados de busca e apreensão porque houve uma denúncia de prática de pedofilia, e um dos computadores rastreados era da empresa. Ao ser surpreendido com a apreensão de seu computador, um dos funcionários argumentou que ali todos tinham a senha uns dos outros e, por isso, não era possível afirmar que ele era a pessoa que estava agindo ilegalmente. O ambiente ficou muito tenso porque, a rigor, todos os empregados daquele setor eram suspeitos de praticar pedofilia. Essa situação evidencia que:

I – O sistema de segurança de informações da empresa não incluiu a capacitação de empregados para a compreensão dos riscos de compartilhamento de senha.

II – Os empregados, ao compartilhar as senhas de acesso aos computadores, agiram em conformidade com as melhores práticas de aceleração de resultados empresariais e os riscos são inerentes a atividades tecnológicas.

III – O sistema de segurança da empresa é antiquado, porque senhas não devem mais ser utilizadas.

É correto apenas o que se afirma em:

A) I.

B) II.

C) III.

D) II e III.

E) I e III.

Resposta correta: alternativa A.

### Análise das afirmativas

I – Afirmativa correta.

Justificativa: todos os sistemas de segurança são utilizados por pessoas sujeitas a cometer erros, por isso é fundamental capacitar adequadamente os usuários para que eles compreendam a importância da segurança no ambiente de rede mundial de computadores e com isso tornem os sistemas verdadeiramente eficientes.

