

## 1. Histórico do Direito do Trabalho no Mundo

### O Trabalho como Castigo e sua visão na Antiguidade

Desde os tempos mais remotos, a primeira ideia de trabalho é como uma forma de castigo. A própria origem latina da palavra, *tripalium*, era a mesma usada para designar um antigo instrumento de tortura, usado também pelos agricultores para rasgar e esfiapar o trigo e o milho. Mesmo na Bíblia, o Gênesis conta que a punição por Adão ter comido do fruto proibido é o castigo de que, daquele momento em diante, deverá trabalhar para se sustentar. Para os gregos, como Platão e Aristóteles, o trabalho era uma tarefa inferior às demais e excessivamente bruta, pois o homem deveria ocupar-se com pensamentos mais elevados, como a política, a filosofia, etc., reservando o trabalho braçal para os não-cidadãos, que no geral eram escravos. O trabalho era uma ideia absolutamente incompatível com a nobreza e com a elevação intelectual ou espiritual, e mesmo Roma, em seu ápice, tinha a razão de 7 servos ou escravos para cada cidadão romano.

### O Trabalho na Idade Média

Com a queda de Roma e o início da Idade das Trevas, ocorre uma grave ruptura no Estado, que praticamente desaparece e dá lugar a feudos independentes. Temos agora a figura do *senhor feudal*, que garante a proteção militar e política a determinada extensão territorial (o *feudo*), que por sua vez era abastecido pela produção feita por seus servos. O servo, portanto, submetia-se integralmente às leis do feudo em que estava e dava grande parte de sua produção a seu senhor, que por sua vez era incumbido de manter a ordem e a segurança de seu território e de seus servos. A condição de servo estava muito mais próxima de um “escravo” do que da noção de homem livre.

### As Corporações de Ofício

Com o passar do tempo, os trabalhadores de determinadas categorias (ex: metalúrgicos, ourives e demais atividades especializadas) começaram a organizar-se e a formar o que ficou conhecido como *corporações de ofícios*. Eram, basicamente, o equivalente aos órgãos de classe que temos hoje em dia (CRM, OAB, CREA, etc.). Tinha como objetivo regular a produção especializada e garantir uma melhor remuneração para a sua classe especial, dividindo-se hierarquicamente em três principais papéis: o do **mestre**, que era o dono da oficina; o do **companheiro**, que já conhecia o ofício, mas não possuía a permissão para abrir sua própria oficina e subordinava-se ao mestre, mediante salário; e o **aprendiz**, cujo ofício era ensinado pelo mestre e que poderia, um dia, tornar-se companheiro ou mesmo mestre.

O advento das corporações de ofício foi de extrema importância para a sociedade da época, pois pela primeira vez os trabalhadores organizavam-se em instituições com o intuito de proteger a si mesmos e de alcançar certa mobilidade social (aprendiz → companheiro → mestre), hipótese até então vedada em uma sociedade altamente estratificada. Era comum que os pais, servos, fizessem o possível para pagar o aprendizado de seus filhos em uma oficina<sup>1</sup>, na esperança que conseguissem se tornar companheiros e escapar da servidão. O companheiro, por sua vez, tornava-se mestre ao pagar uma taxa e fabricar uma *obra-mestra*, que seria avaliada pelos demais mestres. Apenas quando a obra-mestra é aceita, o companheiro torna-se mestre e consegue a permissão para abrir a própria oficina<sup>2</sup>. Tem-se, portanto, o **primeiro registro de uma relação de trabalho** na história.

### A Revolução Francesa

Após seu apogeu, o inevitável declínio das corporações de ofício acontece com um edito de 1776 que extinguiu as corporações por considerá-las instituições arbitrárias que impediam que o homem trabalhasse e proveesse seu sustento de forma livre. Muitas das corporações foram dissipadas e algumas conseguiram se reconstituir, mas a revolução francesa de 1791 e seus ideais de *liberdade*, *igualdade* e *fraternidade* jogaram a última pá de cal nas corporações de ofício, suprimindo-as definitivamente, pelo evidentemente conflito com os valores morais da revolução.

### Laissez faire

A inevitável conclusão da Revolução Francesa foi a forte onda liberal, conhecida pela clássica expressão *laissez faire, laissez passer, laissez aller*. Após séculos de restrições, os homens agora tinham plena liberdade contratual e o Estado limitava-se a intermediar, sem nunca intervir, na relação entre os particulares.

### A Revolução Industrial

A mecanização em larga escala da revolução industrial e o êxodo do campo para a cidade, aliados a uma política estatal de extremo liberalismo, resultaram em um grande choque entre os *industriais* que detinham os meios de produção e seus *trabalhadores*, que tinham apenas o próprio esforço como meio de subsistência. A *relação de trabalho* torna-se, pela primeira vez, **relação de emprego**, pois o trabalho agora é visto como uma mercadoria, cuja abundância no período histórico e o extremismo liberal do Estado culminaram para criar um contexto de ex-

1 Os aprendizes não eram remunerados. Deveriam, ao contrário pagar uma taxa pela oportunidade de aprender o ofício de um mestre.

2 Também adquiria o título de mestre automaticamente aquele que casasse com a viúva ou filha de um mestre, ou que fosse filho de um mestre.

trema abusividade aos direitos do trabalhador. A abundância de mão de obra fez com que mulheres e crianças fossem submetidos a jornadas extremas, de mais de 16 horas ganhando apenas uma fração do que um homem ganharia. Os salários, mesmo para os homens, eram ínfimos, o que criou empobrecimento e miséria de grande parte da população.

O Estado, diante desta situação, percebe que não pode atuar exclusivamente como mediador e começa a interferir e regular a relação de emprego, sempre partindo do pressuposto da necessidade de **proteção ao trabalhador**, cuja desigualdade em relação aos donos do meio de produção é gritante.

### **Rerum Novarum**

Os trabalhadores aos poucos começam a se organizar com o intuito de exigir melhores condições de trabalho e salários mais dignos, mas tais ideias ainda estavam engatinhando. Em 1891, o papa Leão XIII muda o cunho de política estatal para **justiça social** nas relações de trabalho com a publicação da encíclica *Rerum Novarum*, que defendia que o trabalho era um meio universal de prover as necessidades da vida.

A encíclica tinha cunho filosófico e sociológico e, apesar de não se tratar de direito cogente, serviu como fundamento para a reforma nas legislações trabalhistas de diversos países.

### **Pós Guerra**

Com o fim da primeira guerra mundial e o nascimento do constitucionalismo social, têm-se a inclusão de preceitos relativos à defesa da pessoa, direitos fundamentais e normas de interesse social nas constituições. A primeira a tratar do tema foi a do México, em 1917, que fixou a jornada de trabalho em 8 horas, proibiu o trabalho a menores de 12 anos e limitou a carga horária dos menores de 16 anos a 6 horas, além de limitações à jornada noturna, descanso semanal, proteção à maternidade, direito de greve e de formação de sindicatos, etc. Similar caminho tomou a Constituição de Weimar, que trouxe também a seguridade social e a possibilidade de trabalhadores e empregadores trabalharem em conjunto para a fixação do salário e das condições de trabalho.

Mas sem dúvida o ponto mais importante foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), órgão que se tornou responsável por pesquisar e proteger as relações de trabalho em âmbito internacional, criando recomendações e convenções neste sentido.

### **Carta del Lavoro**

Em 1927, surge a *Carta del Lavoro* de Mussolini, que regulava as relações de trabalho instituindo um sistema de extremo corporativismo, que inspirou diversos sistemas políticos, inclusive o brasileiro. A ideia do corporativismo era organizar a economia em torno das necessidades do Estado, que centralizava o poder em suas mãos e interferia fortemente no interesse dos particulares. Tinha como diretrizes o *nacionalismo*, a *necessidade de organização*, a *pacificação social* e a *harmonia entre o capital e o trabalho*. O sistema estruturava-se com um sindicato único aprovado pelo Estado e que nada mais era do que um tentáculo deste, a proibição de greves e o poder absoluto estatal para impor as condições de trabalho.

“Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado.”

– Benito Mussolini

### **Neoliberalismo**

Com o passar dos anos e com o fim da Segunda Guerra Mundial, uma nova onda liberal vem para romper com o forte corporativismo estatal. Desta vez, os novos liberais (*neoliberais*) pregam que o Estado não deve intervir diretamente na economia e deixar que o mercado e a lei da oferta e da procura regulem as relações econômicas. Prega-se uma *separação entre o econômico e o social*, e a ideia de que, apesar de não dever interferir economicamente no mercado, o Estado deve fornecer a proteção social ao empregado, que é o elo mais fraco na relação trabalhista.

## **2. Histórico do Direito do Trabalho no Brasil**

### **O Início**

Historicamente, as constituições brasileiras limitavam-se a tratar da forma de Estado e da forma do governo e apenas aos poucos foram incorporando outras questões, como o Direito do Trabalho. Certamente uma das leis que mais trouxe impacto à relação de trabalho foi a Lei Áurea, que abolia a escravidão.

Em 1891 a constituição reconhecia o direito à associação e várias leis esparsas foram sendo criadas com o passar dos anos, mas ainda não havia uma codificação única focada no Direito do Trabalho.

### **Constituições de 1934 e 1937**

Em 34, sob influência do constitucionalismo social, o Brasil tem sua primeira constituição a tratar diretamente do Direito do Trabalho, garantindo liberdade sindical, jornada de 8 horas, salário-mínimo, proteção das mulheres e crianças, repouso semanal e férias anuais. Em 37, porém, temos uma constituição fortemente intervencionista e

corporativista, resultado do golpe de Getúlio Vargas. Seu conteúdo era praticamente o mesmo da *Carta del Lavoro* italiana, proibindo greves, criando um sindicato único, etc.

### CLT

Em 43, Getúlio organiza os esforços para a criação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – que reúne toda a legislação esparsa sobre o tema em vigência no país e a consolida em um único documento. Não é um código, pois trata-se apenas de um aglomerado de leis já existentes, inspirando-se na *Rerum Novarum* e nas convenções da OIT, ao invés da *Carta del Lavoro*.

### Da CTL aos dias de hoje

De 43 em diante, as constituições focam-se cada vez mais em garantias básicas aos trabalhadores. Vemos também um crescimento gradual nas legislações esparsas do trabalho (ex: trabalhador doméstico, trabalhador temporário, etc.). A constituição atual, de 1988, regula os direitos mais básicos do trabalhador, nos artigos 7 a 11, a saber: *direitos individuais e tutelares do trabalho* (art. 7); *sindicatos* (art. 8); *greve* (art. 9); *participação dos trabalhadores em colegiados* (art. 10); e a *eleição de um representante dos trabalhadores* em empresas com mais de 200 funcionários (art. 11).

## 3. Fontes do Direito do Trabalho

### Classificação

1. **Quanto à autonomia:** *heterônimas*, que são impostas por agentes externos (constituições, leis, decretos, sentença normativa, regulamento de empresa unilateral); e *autônomas*, quando elaboradas pelos próprios interessados (costume, convenção, acordo coletivo, contrato de trabalho, regulamento de empresa bilateral).
2. **Quanto à origem:** *estatais*, quando emanadas do Estado (constituições, lei, sentença normativa); *extraestatais*, quando emanadas de grupos, e não do Estado (regulamento de empresa, costume, convenção, acordo coletivo, contrato de trabalho); e *profissionais*, quando estabelecidas pelos trabalhadores e interessados da relação (convenção e acordo coletivo).

Leciona Sérgio Pinto Martins<sup>3</sup>, que *a analogia e a equidade não devem ser consideradas fontes do direito*, e sim técnicas de integração e interpretação das regras jurídicas. Diz ainda que a jurisprudência não deve ser vista como fonte do Direito do Trabalho, pois “[...] Ela não se configura como norma obrigatória, mas apenas indica o caminho predominante em que os tribunais entendem de aplicar a lei [...]. Não vincula, portanto, o juiz que é livre para decidir. [...]”. Há divergências deste entendimento.

### Constituição

Como vimos acima, a partir da Constituição de 1934, o Direito do Trabalho tem suas normas e princípios básicos delineados no dispositivo constitucional. A Constituição atualmente em vigor trata do assunto em seus arts. 7º a 11º, especificando diversos direitos básicos aos trabalhadores. A Constituição diz também (art. 22, I) que é competência privativa da União legislar sobre o Direito do Trabalho.

### Leis e Decretos

Diversas leis esparsas tratam do Direito do Trabalho. Em 1943, o Decreto-Lei 5.452 consolidou todas as normas sobre o assunto na CLT, mas isso não impediu que outras leis viessem a complementar seu conteúdo. Atualmente, a CLT é o corpo normativo base do Direito do Trabalho brasileiro, seguido de leis esparsas para casos específicos que gravitam a seu redor.

### Convenções e Acordos Coletivos

As **convenções coletivas** são pactos firmados entre dois ou mais sindicatos (de um lado, os patronais e de outro os profissionais) a respeito das condições de trabalho para a categoria, afetando todos os trabalhadores e empresas de uma determinada região. **Acordos coletivos**, no entanto, são os pactos celebrados diretamente entre as empresas e o sindicato profissional, afetando apenas os empregados desta. É encarada como fonte, pois suas determinações, se mais benéficas ao trabalhador, serão aplicadas ao invés das determinações legais.

### Sentença Normativa

É uma fonte peculiar do Direito do Trabalho. Trata-se da decisão dos TRTs ou do TST no julgamento de dissídios coletivos (que ocorrem quando não há acordo ou convenção coletiva firmada), criando, modificando ou extinguindo normas e condições de trabalho. Seu efeito é *erga omnes*, aplicando-se a todos os integrantes de determinada categoria econômica ou profissional. Dura no máximo dois anos.

### Regulamentos de Empresa

São os regulamentos da empresa, válidos para todos os seus empregados. A doutrina não é pacífica em encarar o regulamento da empresa como fonte do Direito do Trabalho, mas os defensores da tese argumentam que como o

3 Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 28. ed. São Paulo. Atlas, 2012. p. 38.

regulamento determina condições de trabalho e vincula todos os empregados, deve ser considerado como tal na avaliação do caso concreto. Os regulamentos geralmente são unilaterais (determinados apenas pela empresa), mas existe a hipótese de regulamento bilateral, com a participação dos trabalhadores.

#### **Disposições Contratuais**

São as determinações e regras dispostas de maneira expressa no contrato de trabalho, conforme o art. 8 da CLT. Os interessados são livres para negociar conforme a vontade de cada um, desde que respeitados os direitos de proteção ao trabalhador (CLT, art. 444).

#### **Usos e Costumes**

Assim como nos outros ramos do Direito, o comportamento habitual e a consciência de obrigatoriedade do mesmo no corpo social devem ser levados em consideração. A própria CLT, em seu art. 8, diz expressamente que os usos e costumes devem ser considerados como fonte supletiva de normas ou como auxílio na interpretação das mesmas.

Várias normas que são hoje legais, tiveram como origem o costume: as horas extras, o décimo terceiro salário (gratificação natalina), etc.

## **4. Princípios do Direito do Trabalho**

#### **Princípios Gerais do Direito**

Assim como os demais ramos do Direito, os princípios gerais servem como um norte, uma base principiológica válida para toda a aplicação e interpretação do Direito. É certo que princípios gerais, como o da *proporcionalidade*, da *razoabilidade*, da *função social*, da *dignidade da pessoa*, do *abuso de direito* e tantos outros, mesmo não sendo específicos ao Direito do Trabalho, devem ser levados em consideração na aplicação e interpretação de suas normas.

#### **Princípio da Proteção**

Na relação de trabalho, há visível *hipossuficiência do empregado* em relação a seu patrão. Pensando nesta hipossuficiência, o princípio da proteção nos diz que uma forma de compensação desta superioridade, é tentar dar o equilíbrio jurídico à relação de emprego, favorecendo mais o empregado do que o empregador.

É desta noção que se desdobram as ideias de *in dubio pro operario* (na dúvida, deve-se favorecer ao empregado<sup>4</sup>), a *aplicação da norma mais favorável* (se, p. ex., uma convenção coletiva estipula regra mais benéfica que a Constituição, ignora-se a superioridade da Constituição e aplica-se a regra mais benéfica da convenção) e da *condição mais benéfica* (se, p. ex., a empresa precisa que o funcionário troque seu turno diurno pelo noturno – que é mais danoso à saúde – só poderá fazê-lo com a anuência do empregado).

#### **Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos**

Em regra, os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis pelo trabalhador. É possível, no entanto, que o trabalhador renuncie a direitos mas apenas na presença do juiz, pois de outra forma teríamos abertura para fraudes e coerção por parte do empregador contra seu empregado. No caso de *direitos incertos*, é admitida também em juízo a transação entre empregador e empregado, no sentido de que concessões mútuas conseguem evitar o desgaste e a demora associados a um litígio judicial.

Há ainda que se dizer que existem direitos com *indisponibilidade absoluta* (ex: segurança e medicina do trabalho) que não podem, de maneira alguma, ser objeto de renúncia ou transação; e os direitos de *indisponibilidade relativa*, que embora não possam ser extintos, podem ser alterados se houver autorização constitucional ou previsão legal para tal (ex: redução de salários, redução de intervalos).

#### **Princípio da Continuidade da Relação de Emprego**

Este princípio presume que a relação de emprego é acordada por tempo indeterminado, salvo nos casos excepcionais de contrato por tempo determinado (inclusive o de experiência). A ideia de continuidade no contrato baseia-se na premissa de que interessa tanto ao empregado quanto ao empregador a manutenção do posto de trabalho, pois é daí que sai o sustento da família do empregado, assim como garante ao empregador a força de trabalho já treinada e “no ritmo” da empresa. Assim sendo, a lei preza pela continuidade de tais relação, por exemplo ao proibir a reiterada contratação por tempo determinado e colocando o ônus de provar o fim da relação contratual para a empresa.

#### **Princípio da Primazia da Realidade**

Deve-se entender que os *fatos e a realidade devem sobressair-se sobre a forma*. Assim, um fato, devidamente provado, prevalece sobre os documentos. Exemplos típicos são o do empregado que é contratado como autônomo, mas na prática “bate cartão” e subordina-se como os demais funcionários da empresa e das folhas pontos as-

4 No entanto, tal princípio não pode ser usado integralmente, no processo do trabalho, onde deverá verificar-se o ônus da produção de prova, por exemplo.

assinadas com o que se chama popularmente de “*pontualidade britânica*” (assinadas sempre exatamente no mesmo horário), que são desconsideradas.

Em ambos os casos, é visível que o magistrado deve ater-se à realidade, e não ao que dizem os documentos. Da mesma forma, o registro na CTPS não é prova absoluta da relação de emprego e de seus termos, pois deve ser investigado o que *realmente acontece*, e não apenas o aspecto formal dos contratos.

## 5. Contrato de Trabalho

### Forma do Contrato de Trabalho

De acordo com o art. 443 da CLT, não há forma específica para o contrato de trabalho. Ele poderá ser *escrito* (de longe, o mais comum), *verbal*, ou mesmo *tácito* (a prestação reveste-se das características necessárias sem nunca haver uma manifestação expressa das partes). Todas as formas têm o mesmo valor para a lei brasileira, lembrando sempre que os meios de prova se pautarão pelo *princípio da primazia da realidade*.

É importante que não se confunda o contrato de trabalho em si com o registro na CTPS. São coisas totalmente diferentes, tanto que o registro na CTPS (e no INSS) deverá ser feito independentemente da forma de contrato de trabalho.

### Prazo do Contrato de Trabalho

Em regra, os contratos de trabalho tem tempo *indeterminado* (princípio da continuidade da relação de emprego), mas a lei admite, se expressamente convencionado, o contrato por tempo determinado.

### Requisitos do Contrato de Trabalho

1. **Continuidade:** O contrato de trabalho é de trato sucessivo, protraí-se com o tempo, e deve ser prestado com continuidade. Aquele que trabalha de maneira eventual, não é empregado.
2. **Subordinação:** O empregado depende do empregador, que lhe dirige e lhe orienta na execução do serviço. Se não há subordinação, como no caso dos autônomos e dos empreiteiros, não há relação de emprego. Deve-se entender a subordinação não como a execução cega das ordens do empregador, mas sim como uma relação de dependência no sentido que o empregador esclarece e orienta a execução do serviço.
3. **Onerosidade:** O contrato de trabalho não é gratuito, pois o empregado sempre trabalhará por determinada remuneração. O trabalho voluntário exercido gratuitamente não gera relação de emprego.
4. **Pessoalidade:** O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, só poderá ser prestado por determinado empregado, não podendo se fazer substituir por outra pessoa.
5. **Alteridade:** O empregado presta serviços por conta de outrem, portanto não pode assumir quaisquer riscos. Poderá ter participação nos lucros da empresa, mas nunca nos prejuízos, cuja responsabilidade exclusiva é do dono da empresa. Este requisito, ao contrário dos demais, nem sempre é observado em todo o tipo de contrato (ex: empregada doméstica).

### Características do Contrato de Trabalho

1. **Bilateral**, pois é sempre entre duas pessoas (o empregado e o empregador). Surge também o dever de prestar serviço para o empregado e de remunerar para o empregador.
2. **Não-solene**, pois não exige solenidade específica para sua configuração, podendo ser, inclusive, verbal.
3. **Oneroso**, pois o trabalho gratuito não gera vínculo empregatício.
4. **Comutativo**, pois de antemão as partes já tem a expectativa do que deverão dar e receber no contrato.
5. **De execução continuada**, pois prolonga-se com o tempo, seguindo o princípio da continuidade da relação de emprego.

### Classificação dos Contratos de Trabalho

1. **Quanto à jornada:** tempo total (8 horas por dia) ou parcial (4 a 5 horas por dia, não excedendo 25 horas semanais).
2. **Quanto à manifestação da vontade:** expresso ou tácito.
3. **Quanto à duração:** por prazo determinado (nunca poderá exceder 2 anos) ou indeterminado.

## 6. O Trabalhador

### Conceito de Empregado

De acordo com o art. 3º da CLT, empregado é “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”. Desta descrição, obtemos as seguintes características que definem um empregado:

1. **Pessoa Física**, pois (a) o relacionamento entre diferentes pessoas jurídicas se dará pelo direito civil e não pelo direito do trabalho, e (b) não é possível que o empregado seja animal.

2. **Não eventualidade na prestação de serviços**, de acordo com o princípio da continuidade na relação de emprego. É importante observar que o serviço prestado não precisa, necessariamente, ser diário, ou semanal ou mensal – basta que se comprove a habitualidade da prestação.
3. **Dependência (subordinação)**. Das várias acepções da palavra dependência, o foco aqui é a dependência de orientação do empregado, que exercerá seu trabalho sempre de acordo com as determinações de seu empregador. Da mesma forma, a *subordinação* não deve ser encarada como absoluta, o que reduziria o trabalhador a mero servo ou escravo, mas sim subordinação no sentido de que seu trabalho deverá ser executado seguindo as orientações de seu empregador.
4. **Remuneração pelo serviço prestado**. Remuneração não deve ser confundida com *salário*, pois é um termo mais amplo que engloba o próprio salário e demais benefícios (ex: gratificação dada em produtos ao empregado) recebidos.
5. **Pessoalidade**, ou prestação pessoal dos serviços. O vínculo criado será sempre *intuitu personae*, pois não pode o empregado simplesmente mandar outra pessoa em seu lugar para cumprir com as obrigações contraídas.

### **Trabalhador e Empregado**

Não se deve confundir o trabalhador com o empregado. *Trabalhador* é quem empresta seu esforço a serviço de outrem, e *empregado* é aquele que, além disso, mantém vínculo empregatício e possui as características já descritas acima. *Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado.*

### **Espécies de Trabalhadores**

1. **Trabalhador temporário**: É aquele que é contratado por *empresa de trabalho temporário*, para que preste serviços a uma ou mais *empresas tomadoras de serviço*, que necessitam de maior força de trabalho por um período transitório (ex: férias de funcionário, demandas sazonais de produção, etc.). O vínculo empregatício é mantido com a empresa de trabalho temporário e não com a tomadora de serviços. O prazo máximo para a prestação do serviço é de 3 meses, e se for ultrapassado, será gerado o vínculo diretamente com a empresa tomadora de serviço. Se houver falência da empresa de serviço temporário, a tomadora responde solidariamente em relação à remuneração e indenização devida ao empregado.
2. **Trabalhador com contrato de trabalho temporário**: É o trabalhador cujo contrato tem um prazo determinado para término, não podendo ser confundido com o trabalhador temporário, visto acima. Encerrado o período determinado, o vínculo entre as partes se rompe. Se dispensado antes do termo do contrato, o empregador deverá pagar a indenização de 50% do valor que o empregado teria que receber até o término do contrato (CLT, art. 479).
3. **Trabalhador com contrato de trabalho de experiência**: É o trabalhador que possui contrato idêntico ao de qualquer outro empregado, exceto pelo fato de que estará em regime de experiência, com duração máxima de 90 dias com renovação de até mais 90 dias. Este contrato tem a intenção de servir como um *test-drive*, tanto para o empregado quanto para o empregador, para verificarem se a relação atende às expectativas de ambos. Ao término do prazo, se nada disserem, o contrato transforma-se em vínculo empregatício normal, pelo princípio da continuidade.
4. **Trabalhador autônomo**: É a pessoa física que presta serviços a uma ou mais empresas por conta própria, assumindo todos os riscos do negócio. A prestação deve ser habitual e deve ser feita necessariamente por pessoa física, não havendo também subordinação por parte do trabalhador. Os autônomos não são regidos pela CLT.
5. **Trabalhador avulso**: É o trabalhador que presta serviço eventual e sem vínculo empregatício, mas ao contrário do autônomo, seu trabalho tem intermediação *obrigatória* de sindicato ou órgão gestor de mão de obra. Um exemplo clássico são os estivadores.
6. **Trabalhador em domicílio**: É o trabalho que é realizado no domicílio do empregado, em uma “oficina de família” (CLT, art. 83), ou, de forma geral, fora do ambiente de trabalho habitual da empresa, mas que mantenha as demais características do vínculo empregatício. A CLT é enfática ao determinar que não há distinção entre o trabalho prestado no estabelecimento da empresa e o prestado em domicílio (CLT, art. 6º, caput), inclusive atentando ao detalhe de que o trabalho doméstico que é supervisionado, comandado ou controlado por meios eletrônicos equipara-se aos meios pessoais de controle e supervisão (CLT, art. 6º, § único). É uma modalidade comum em determinadas áreas, como às relacionadas à informática, em que o trabalhador muitas vezes presta serviço de sua residência, pois a presença física não é mais necessária.
7. **Empregado doméstico**: É aquele que exerce sua função na residência de pessoa física, geralmente atuando nos afazeres cotidianos de uma casa. Seu traço característico mais distintivo é que *a função que exerce não tem viés econômico para o empregador*; se houver viés econômico, a relação transforma-se em vínculo empregatício normal. O trabalho realizado não precisa ser necessariamente na residência, mas não poderá ser feito na empresa, pois neste caso seria configurado vínculo empregatício.
8. **Empreiteiro**: É o trabalhador contratado para realizar uma obra específica (empreitada). Não é subordinado ao dono da obra e nem preenche os demais requisitos do empregado, portanto não é regido pela CLT e sim pelo

Código Civil.

9. **Trabalhador voluntário:** É a pessoa física que exerce atividade não remunerada a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, etc. É um trabalho que funciona como uma “doação”, sem que seja devida prestação por parte da entidade, salvo reembolso de despesas. É necessária a assinatura de um *termo de adesão* para a prestação de trabalho voluntário. Aquele que trabalha voluntariamente, não é empregado.
10. **Aprendiz:** É o empregado, entre 14 e 24 anos (CLT, art. 428) que se submete à aprendizagem, seja industrial, comercial ou rural. Seu contrato é especial e exige prazo determinado (máximo de 2 anos) e recebimento de no mínimo um salário-mínimo. Geralmente o aprendiz está também fazendo algum curso técnico ou profissionalizante na área da empresa em que pretende atuar. Não é permitido ao menor aprendiz exercer função de alto risco ou insalubre. Configura relação de emprego.
11. **Trabalhador menor de idade:** A lei proíbe o trabalho a menores de idade, salvo como aprendizes. No entanto, é possível a contratação de empregados menores de idade, desde que com autorização da Justiça. É assim que é feita a contratação, p. ex., de atores mirins.
12. **Estagiário:** É a pessoa que participa de um contrato de estágio, que não deve se confundir com o aprendiz, que tem um contrato de trabalho propriamente dito. A ideia do estágio é de proporcionar experiência prática real ao aluno, ao mesmo tempo que possibilita à instituição de ensino fornecer prática sem agregar a seu custo operacional. A empresa também leva vantagem ao poder contar com pessoa que, embora sem experiência, já possui grande parte da qualificação necessária para o trabalho, porém sem ter que se preocupar com os direitos trabalhistas. Não é uma relação de emprego.
13. **Empregado público:** É o servidor regido pela CLT, tendo todos os direitos iguais aos do empregado comum, pois seu contrato é regido pelo Direito do Trabalho e é contratado para executar determinada função. Não se confunde com o funcionário público (sinônimo de *servidor público*), que é investido de cargo e que segue o regime estatutário, regido pelo Direito Administrativo.
14. **Cargos de confiança:** São os funcionários que possuem parcela do poder de direção da empresa, podendo admitir, demitir, punir, etc. como se donos da empresa fossem. Tem como característica principal uma subordinação ao empregador bem menor do que os demais funcionários e pode praticar atos que, se exercidos sem a cautela ou prudência necessárias, causariam grandes danos à empresa – daí o nome “de confiança” atribuído a este tipo de função. O funcionário que detém cargo de confiança pode sofrer reversão a qualquer momento, não sendo caracterizada decisão unilateral do empregador (CLT, art. 468, § único).

### Terceirização

É a possibilidade de contratar um terceiro para realizar atividades que não são o foco da empresa, como a contratação de empresas para serviço de limpeza, vigilância ou serviços temporários. Atualmente esta modalidade é regulada pela Súmula 331 do TST, que prevê a terceirização apenas das atividades-meio.

### Cooperativas

É uma união de membros, sem subordinação entre si, que trabalham em um regime de colaboração mútua. A relação entre o cooperado e sua cooperativa é de associação e não de vínculo empregatício. As características das cooperativas, que as distinguem das demais sociedades são:

- a) **Adesão voluntária**, com número ilimitado de associados.
- b) **Variação de seu capital**, representado nas cotas-partes.
- c) **Número limitado** de cotas-partes por associado.
- d) **Impossibilidade de cessão** das cotas-partes a terceiros estranhos à cooperativa.
- e) **Singularidade de voto**, podendo, no entanto, optar pelo critério da proporcionalidade.
- f) **Quorum mínimo** para funcionamento de sua assembleia geral, baseado no número de associados.
- g) **Retorno proporcional das sobras líquidas** do exercício ao associado, de maneira proporcional.
- h) **Indivisibilidade de seus fundos** de reserva, assistência técnica, educacionais e sociais.
- i) **Neutralidade** política e indiscriminação religiosa, racial ou social.

## 7. O Empregador

### Conceito de Empresa

*Empresa* é a pessoa, física ou jurídica, geralmente no âmbito do direito privado, cuja finalidade essencial é a *obtenção de lucro*, mediante produção de bens e/ou prestação de serviços. Não se pode confundir a empresa com o *estabelecimento*, que nada mais é do que o lugar onde a atividade da empresa é exercida, englobando-se aí também os demais bens corpóreos dela.

### Conceito de Empregador

Para a CLT, o empregador é a empresa. Tal entendimento hoje é considerado incompleto, pois pode também con-

figurar-se a relação de emprego tanto entre pessoas físicas (ex: empregada doméstica) quanto entre as sociedades de fato (“empresas” ainda não regularizadas) e mesmo o condomínio de apartamentos, que emprega pessoas no regime da CLT (zelador, porteiro, etc.).

Também são empregadores as sociedades que não tem finalidade econômica (entidades beneficentes, associações, etc.), a União, seus Estados-membros, municípios, autarquias, fundações, microempresas, sociedades de economia mista, empresas públicas, espólio e a massa falida. Em suma, **empregador é aquele que tem empregado**.

#### **Funções e Características do Empregador**

1. **Pessoa** física ou jurídica.
2. **Contrata** ou **dispensa** empregados, **assalariando** os mesmos.
3. **Dirige** a prestação do serviço ou a produção dos bens.
4. Detém **Poder de Direção**, que compreende o *controle* da empresa, o modo de sua *organização*, o poder de lançar mão de *ações disciplinares* (advertência, suspensão, demissão por justa causa).

#### **Espécies de Empregador**

1. **Empresa de trabalho temporário:** É aquela cuja atividade se resume em colocar à disposição de outras empresas os trabalhadores temporários, conforme descrito na seção anterior. Não é permitida na área rural; o trabalho temporário deve ser obrigatoriamente urbano.
2. **Empregador rural:** É aquele que contrata empregado para trabalhar em propriedade rústica, exercendo atividade de agricultura ou pecuária. Não é necessário que a propriedade seja em zona rural; basta que a atividade seja rural e que a propriedade seja rústica para caracterizar a empresa rural.
3. **Empregador doméstico:** É a pessoa ou família que admite empregado doméstico para os afazeres de sua residência. Por sua própria natureza, este empregador não pode ser pessoa jurídica e nem utilizar dos esforços do empregado para atividade econômica, pois isso descaracterizaria a relação.
4. **Grupos de Empresas:** São os casos das *holdings*, em que uma empresa “mãe” é usada como ponto central da administração de demais empresas “filhas”, todas elas mantendo sua personalidade jurídica. Apesar de independentes sob a ótica civil, a CLT determina a solidariedade entre elas no âmbito trabalhista (CLT, art. 2º, § 2º), entendendo que o empregado é tanto empregado da empresa que o contratou quanto “do grupo”. A anotação na CTPS pode ser feita tanto no nome da *holding* quanto da empresa em que o empregado prestará seus serviços.
5. **Consórcio de Empregadores Rurais:** É análogo ao grupo de empresas, e considerado como tal, mas em âmbito rural. São vários produtores que mantêm um pacto entre si para a contratação de empregados.
6. **Dono de obra:** A princípio, o dono de obra doméstica não é empregador, pois a obra é regida pelo contrato de empreitada no âmbito do direito civil. No entanto, se o dono age para desvirtuar as características de controle e autonomia do empregado, este passará a ser considerado seu empregado.

## **8. Alterações no Contrato de Trabalho**

#### **Princípios Norteadores da Relação Contratual Trabalhista**

1. **Princípio da Continuidade:** A relação de trabalho deve prezar pela continuidade. Deve-se fazer o que for possível no sentido de manter a duração do contrato de trabalho.
2. **Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva:** É vedada a alteração contratual que seja lesiva aos interesses do empregado. O que exatamente é “lesivo” é uma questão subjetiva que deve ser analisada caso a caso; por exemplo, mudar o local de trabalho para um lugar ermo talvez não seja lesivo para um diretor de empresa, mas provavelmente será para a faxineira, que detém menos recursos para o deslocamento ao seu local de trabalho (vide art. 468, CLT).
3. **Princípio do Direito da Resistência do Obreiro:** O empregado tem o direito de resistir às mudanças que considere lesivas. Na prática, no entanto, este princípio raramente é aplicado pois o empregado teme perder seu posto de trabalho.
4. **Jus Variandi:** Também conhecido como poder de direção, é a faculdade que o empregador tem de, unilateralmente ou em certos casos específicos, realizar pequenas modificações no contrato de trabalho, porém, sem descaracterizá-lo (ex: mudar o funcionário de estação de trabalho).

#### **Tipos de Alterações Contratuais**

1. **Qualitativas**, que envolvem a natureza do trabalho em si, dividindo-se em lícitas e ilícitas.
2. **Quantitativas**, pois alteram a jornada de trabalho ou o salário recebido pelo empregado.
3. **Objetivas e Circunstanciais**, pois alteram a função desempenhada ou localidade em que o serviço é prestado.



### **Alterações Contratuais Qualitativas Ilícitas**

De acordo com a inteligência dos arts. 468 a 470 da CLT, temos a regra de que será ilícita qualquer alteração no contrato de trabalho sem o consentimento mútuo ou que cause lesão ao empregado. A lesão, como discutimos acima, deverá ser analisada caso a caso, mas uma vez configurada, anula a alteração contratual, mesmo que tenha sido feita com o consentimento do empregado – a intenção da norma é proteger o empregado de qualquer tipo de coação por parte do empregador.

Também é vedada a transferência do empregado sem sua anuência (só será considerada transferência a que importar em mudança de domicílio do empregado), salvo quando exista real necessidade de serviço e o cargo exercido seja de confiança ou com contrato condicionado à transferência. A transferência também é permitida em caso de extinção do estabelecimento em que o empregado presta seu serviço.

### **Alterações Contratuais Qualitativas Lícitas**

1. **Excepcional ou de emergência:** São os casos permitidos pelo art. 450 da CLT, em que excepcionalmente um empregado ocupará o lugar do outro, de maneira eventual. Um exemplo é quando determinado funcionário tem grave problema de saúde e um de seus pares é deslocado de sua função habitual para preencher temporariamente a vaga do colega ausente. Ao empregado chamado para suprir tal necessidade, é garantida a contagem de tempo de serviço e a volta a seu cargo ou função anterior.
2. **Substituição temporária previsível:** Segue um raciocínio semelhante ao do caso acima, mas desta vez a substituição é previsível e costuma perdurar por um período razoável de tempo (ex: 30 dias devido a férias do empregado). Nestes casos, diz a súmula 159, I do TST que o funcionário substituto deverá receber o salário contratual equivalente ao de quem está substituindo.
3. **Reversão:** São os casos em que o funcionário que ocupa cargo de confiança é revertido para seu cargo anterior. A reversão não implica alteração unilateral lesiva (CLT, art. 468, § único). As de gratificações percebidas devido ao cargo de confiança exercido deverão ser mantidas caso o cargo tenha sido ocupado por dez ou mais anos (Súmula 372, I do TST).
4. **Alteração em Plano de Cargos e Salários ou quadro de carreira:** Se houver alteração no plano de cargos e salários da empresa, a alteração benéfica terá efeito imediato, mas a redução de salário não poderá ser aplicada.
5. **Extinção de estabelecimento:** Ocorre quando o estabelecimento onde o funcionário trabalha é extinto, sendo possível, portanto, a transferência sem a anuência deste. A ideia aqui é a preservação do posto de trabalho do empregado.
6. **Readaptação funcional para a previdência:** São os casos em que a função do empregado é alterada devido à readaptação proveniente da previdência social. Muitas vezes uma doença ou acidente impede o trabalhador de exercer sua função, mas não o impede de exercer atividades diversas dentro da empresa.
7. **Transferência provisória:** Quando houver a necessidade real (vide art. 469, § 3º da CLT). É uma decisão unilateral do empregador (não requer a anuência do empregado) e admite-se que quando terminado o serviço, o empregado voltará a trabalhar em seu posto anterior. É importante lembrar que o empregado deverá receber pagamento suplementar (mínimo de 25%) além de arcar com as despesas da transferência.
8. **Transferência para o exterior:** A lei 7.064/72 regula a situação do funcionário transferido para o exterior. O empregado terá direito aos mesmos benefícios que o empregado em solo brasileiro (adicional de transferência, FGTS, etc.), e no caso de conflitos de legislação trabalhista, aplicar-se-á sempre a norma mais benéfica. O período não poderá ser superior a 3 anos, salvo se o empregador fornecer ao empregado e seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com as despesas por conta da empresa. Não se aplica esta regra ao funcionário que vai executar trabalho no exterior por período de até 90 dias, pois este caso é tratado como transferência provisória.

### **Alterações Contratuais Quantitativas**

São as hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado será modificada (geralmente acrescida), conforme disposição dos arts. 59 e 61 da CLT. O acréscimo eventual deverá ser remunerado através de pagamento de horas extras ou de crédito em banco de horas. A alteração de salário também será permitida, desde que benéfica, mas sua redução só poderá se dar através de convenção coletiva.

### **Alterações Contratuais Objetivas e Circunstanciais**

São as hipóteses em que é alterada a função exercida pelo empregado (o que pode ou não ensejar alteração de salário) ou de sua localidade. No caso da alteração de localidade, quando lícita, obrigará um pagamento suplementar de no mínimo 25% ao empregado (CLT, art. 469, § 3º), bem como custear as despesas da transferência (CLT, art. 470).

### **Local e Localidade**

A diferença entre os dois é que a localidade é um termo mais amplo, significando uma área geográfica maior. Por

exemplo: empresa que muda do centro para o bairro alterou seu *local*, já a que muda de Florianópolis para Porto Alegre alterou sua *localização*.

### **Empregados Intransferíveis**

1. Menores de 18 anos.
2. Membros da CIPA, salvo extinção do estabelecimento.
3. Titular de Representação de Trabalhadores (sindicato).
4. Mulheres com encargos familiares, que seriam prejudicadas pela transferência.

## **9. Salário**

### **Salário e Remuneração**

Não se deve confundir salário com remuneração. Salário é o valor que o empregado tem que receber de seu empregador mediante o serviço prestado, enquanto remuneração engloba não só o salário, mas também quaisquer outros bônus ou gratificações recebidas pelo empregado.

Detalhe muito importante no regime CLT é que o salário não pode ser complessivo; deverá ser discriminado cada valor que compõe o salário do funcionário.

### **Tipos de Salário**

1. **Por tempo**, quando o empregado recebe pelo tempo em que fica à disposição do empregador, seja mensalista (valor fixo mensal) ou horista (valor fixo por hora). A crítica que se faz a este tipo de salário é que não há incentivo algum para que o empregado se esforce além do necessário para cumprir suas obrigações, pois produzindo muito ou pouco, receberá o mesmo valor.
2. **Por produção**, onde é fixado um valor, conhecido como tarifa, para cada bem produzido pelo empregado. Assim, quem produz mais consegue um valor superior aos demais. A crítica a este modelo é de que o valor da tarifa é fixado unilateralmente e que os ajustes no salário-mínimo não obrigam o ajuste do valor da tarifa.
3. **Por tarefa**, onde geralmente há maior grau de autonomia do empregado para conduzir seu próprio trabalho. São os casos de empresas que trabalham “por projeto” e, conseqüentemente, remuneram seus empregados “por objetivo”. A crítica a este modelo é a mesma do modelo anterior.

### **Meios de Pagamento de Salário**

O salário deverá ser pago dentro de um período máximo de 1 mês, e até o 5º dia útil do mês subsequente (atrasos reiterados do empregador dão motivo à rescisão por justa causa). Os seguintes meios são admitidos:

1. **Em pecúnia**, ou seja, em dinheiro mesmo, sempre em moeda corrente nacional. O pagamento em moeda estrangeira não será computado como pagamento de salário.
2. Através de **depósito bancário**, desde que mantido o cuidado para que o valor “caia” na conta do empregado até o 5º dia útil.
3. Por meio de **cheque**, caso em que o empregador deverá liberar horário durante o expediente para que o empregado faça o saque ou deposite o valor em sua conta. Deve-se tomar cuidado no pagamento por cheque, pois como **cheque não é dinheiro, e sim ordem de pagamento**, a data de pagamento será considerada quando o cheque for descontado, e não quando for entregue ao empregado.
4. Através de **utilidades**, também conhecido como pagamento **in natura**. São os casos em que o pagamento, se aceito pelo empregado, será feito total ou parcialmente em produtos da própria empresa, cujo valor deverá ser o mesmo praticado no mercado, para evitar assim o enriquecimento ilícito do empregador. O pagamento através de cigarros, bebidas alcoólicas ou drogas é vedado por lei, independentemente da anuência das partes.

### **Princípios de Proteção ao Salário**

1. **Intangibilidade (Controle de Descontos)**: Este princípio diz que o salário do empregado é intangível, não pode ser descontado conforme vontade do empregador, **exceto** nos casos permitidos por lei (ex: IRRE, INSS).
2. **Impenhorabilidade**: É absolutamente impenhorável a verba salarial, **exceto** para pensão alimentícia.
3. **Irreduzibilidade**: O Salário não pode ser reduzido, exceto quando disposto em acordo ou convenção coletiva.
4. **Inalterabilidade**: De acordo com o art. 468 da CLT.

### **Valor do Salário**

1. **Salário-mínimo**, previsto na CRFB, art. 7º (atualmente, R\$ 788,00).
2. **Salário profissional**, que é aquele definido por lei ou através dos órgãos de categoria (ex: médicos, engenheiros).
3. **Piso salarial, salário normativo e salário função**: piso é o valor mínimo que uma categoria ou determinadas profissões dentro dela podem ganhar, sendo instituído por convenção coletiva; **salário normativo** é aquele que é fixado por sentença normativa, em ação de dissídio; **salário da função** é o mínimo fixado por sentença normativa ao empregado quando há acúmulo ou desvio de função.

### **Princípios Constitucionais do Salário-mínimo (CRFB, art. 7º, IV)**

1. Garantia de salário-mínimo, fixado por lei.
2. Unificação nacional de seu valor, sendo possível, no entanto, que o governo de cada Estado regule de maneira diversa o valor do salário-mínimo de cada categoria de empregado, desde que nunca inferior ao salário-mínimo nacional.
3. Manutenção do valor econômico do salário-mínimo, com reajustes anuais.
4. Proibição de que o salário-mínimo sirva de base para reajustes de preço, honorários, etc. em qualquer tipo de contrato.
5. Deve ser em um valor que consiga atender as necessidades básicas do trabalhador e sua família com moradia, saúde, alimentação, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Pelo valor do salário-mínimo atual (R\$ 788,00), percebe-se que o legislador falhou miseravelmente em sua previsão.

### **Equiparação Salarial**

É vedado que para um mesmo empregador e em mesmas funções, realizadas com proficiência idêntica, por profissionais com tempo de experiência semelhante, existam salários distintos (CRFB, art. 7º XXX). Se tal hipótese ocorrer, poderá o empregado pleitear a equiparação salarial. Para tanto, deverá provar que existe discrepância (ônus é do empregado) entre seu salário e o salário do **paradigma**<sup>5</sup>, que é o funcionário que será tomado como “base” para a equiparação salarial, e preencher os requisitos do art. 461 da CLT, a saber (grifo meu):

**Art. 461** – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º – Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos<sup>6</sup>.

§ 2º – Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º – No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º – O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

Observe que o § 2º e § 3º descrevem uma importante exceção à regra: a organização de um quadro de carreira. O empregador é livre para criar o quadro como quiser, mas para ter validade deverá ser homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego<sup>7</sup>.

Não se pode confundir a equiparação salarial com o desvio de função. Na equiparação, busca-se corrigir o valor de um salário injusto para o funcionário que executa função idêntica à dos demais, enquanto no desvio de função o funcionário é contratado para executar determinadas tarefas, mas acaba realizando algo diverso do estipulado em contrato.

### **Salário Utilidade (CLT, art. 458)**

Em regra, quaisquer benefícios “*in natura*” concedidos ao empregado – seja por força de contrato, seja por força de hábito – integram seu salário<sup>8</sup>. Existem, no entanto, alguns limites que devem ser observados: a) os valores deverão ser “justos e razoáveis” (§ 1º), pois caso contrário teríamos o enriquecimento do empregador às custas do empregado<sup>9</sup>; b) a parcela do salário paga a título de habitação não poderá ser superior a 25%, e a título de alimentação não superior a 20% (§ 2º); c) nos casos de habitação coletiva, o valor deverá ser dividido igualmente entre os habitantes (§ 3º).

A CLT também diz quais benefícios dados pelo empregador não são salário utilidade, não podendo, por tanto, serem incorporados ao salário<sup>10</sup> (§ 2º):

1. Uniformes, equipamentos e acessórios utilizados no local de trabalho para a prestação do serviço.
2. Educação para o empregado ou seus dependentes.

5 Importante: o empregado reabilitado nunca pode ser usado como paradigma.

6 Aqui, a lei se refere ao tempo de função, não ao tempo na empresa.

7 Em caso de alterações no quadro, este deverá ser homologado novamente.

8 De acordo com o art. 82 da CLT, no mínimo 30% do salário deve ser pago em dinheiro.

9 Ex: empregador dá uma cesta básica como salário *in natura*, mas cobra preços exorbitantes pelas mercadorias contidas nela.

10 Rol exemplificativo, pois mais benefícios podem ser agregados através de convenção coletiva, etc.

3. Transporte gratuito fornecido pela empresa.
4. Assistência médica ou odontológica (plano de saúde).
5. Seguros de vida e de acidentes pessoais.
6. Vale-cultura.
7. Vale-refeição<sup>11</sup> e vale-transporte<sup>12</sup>. Observe, no entanto, que estes valores podem ou não ser considerados salário *in natura*.

### **Teoria Finalística do Salário Utilidade**

Quando na dúvida se um benefício deve ou não ser considerado salário utilidade, a doutrina e a jurisprudência adotam a *teoria finalística*, que distingue a utilidade de acordo com sua finalidade. Desta maneira, devemos nos perguntar se o benefício dado é **para** o trabalho (ou seja, não se incorpora no salário) ou **pelo** trabalho executado (poderá ser salário utilidade).

### **Alimentação é salário in natura?**

Depende. Se a alimentação for dada através de vale-refeição, não será salário *in natura*, mas se for dada gratuitamente, será. Nos casos em que a alimentação é fornecida pela própria empresa, com custo para o empregado, deve-se ficar atento ao custo cobrado do empregado e se há a oportunidade do mesmo buscar opções diferenciadas de alimentação. Por exemplo, se o restaurante cobra a alimentação de seus empregados a preço de custo, este não será considerado salário *in natura*, mas se o mesmo restaurante decide cobrar preço irrisório pela refeição, tal procedimento poderá até ser considerado fraude com o intuito de descaracterizar o salário *in natura*.

### **Formas especiais de pagamento de salário**

1. **Abono:** São valores pagos a mais pelo empregador ao empregado. Salvo quando estipulado em contrário, integram o salário do empregado (ex: CLT, art. 457, § 1º)
2. **Adicional de Horas Extras:** É o adicional garantido pela Constituição (art. 7º, XVI), de no mínimo 50% sobre a hora normal de trabalho. Se são pagas com habitualidade, integram o cálculo de outras verbas, como indenização (Súm. 24 TST), 13º salário (Súm. 45 TST), FGTS (Súm. 63 TST), aviso prévio indenizado (CLT, art. 487, § 5º), gratificações semestrais (Súm. 115 TST), férias (CLT, art. 142, § 5º) e descanso semanal remunerado (Súm. 172 TST). Se forem feitas mais de duas horas extras no dia, elas deverão ser com adicional de 100%.  
Se a empresa suprime as horas extras, mas estas eram prestadas com habitualidade nos últimos 12 meses, é devido um mês das horas suprimidas para cada fração igual ou superior a 6 meses (Súm. 291 TST).
3. **Adicional Noturno:** É o adicional pago para o empregado que trabalha à noite, entre as 22:00 e 05:00 (CLT, art. 73, § 3º). É sabido que o trabalho noturno, com o tempo, causa danos ao sistema nervoso central, e justamente por isso o empregado que trabalha nestas condições recebe um adicional de pelo menos 20% sobre a hora diurna (CLT, art. 73, caput). Além disso, a hora noturna é computada como sendo menor que a hora diurna, pois conta-se uma hora cheia a cada 52 minutos e 30 segundos (CLT, art. 73, § 1º).
4. **Adicional de Insalubridade:** É o adicional devido ao empregado que presta seu trabalho em condições insalubres. Insalubre é o trabalho que causa prejuízo à saúde, como ruído, frio, exposição a agentes biológicos, etc. Tal risco é calculado pelo engenheiro de segurança no trabalho e pode ser eliminado ou reduzido com o uso de EPI. O valor do adicional variará de acordo com o risco, que podendo ser de 40%, 20% ou 10% de acréscimo sobre o salário-mínimo (CLT, art. 192).
5. **Adicional de Periculosidade:** É o adicional devido ao empregado que, habitualmente, se expõe a condições de risco à vida. O adicional é de 30% sobre o salário do empregado (CLT, art. 193, § 1º). Importante observar que não é possível a cumulação do adicional de insalubridade e de periculosidade (CLT, art. 193, § 2º). Recentemente os seguranças com risco real à vida e os motoboys foram incluídos no rol de profissionais em que a periculosidade é devida.
6. **Adicional de Penosidade:** Não se aplica, pois não há norma regulamentadora ainda.
7. **Adicional por transferência:** É o adicional devido por transferência provisória, de 25% sobre o salário (CLT, art. 469, § 3º). Lembre-se que transferência implica na mudança de domicílio do empregado.
8. **Adicional por tempo de serviço:** É uma gratificação paga por liberalidade do empregador. Trata-se de salário, conforme súmulas 226 e 240 do TST.
9. **Ajuda de Custo:** Não integram o salário (CLT, art. 457 § 2º), pois tem como função ressarcir o gasto do empregado no desempenho de sua função.
10. **Comissões:** Integram o salário (CLT, art. 457, § 1º). Nos casos em que o empregado não trabalha com um valor fixo, recebendo apenas por comissão, no mês em que não conseguir nada de comissão deverá ser remunerado com um salário-mínimo ou o piso de sua categoria. O mesmo acontece se as comissões recebida no mês não chegarem a um salário-mínimo.

<sup>11</sup> Regulado pelo decreto-lei 6.321/76.

<sup>12</sup> De acordo com o decreto-lei 95.247/87, não poderá ser pago em dinheiro.

11. **Diárias:** Assim como a ajuda de custo, não integram o salário, mas admite uma exceção: o caso das diárias cujo total exceda 50% do salário recebido pelo empregado (CLT, art. 457, § 2º)
12. **Gorjetas:** Podem ou não integrar o salário, de acordo com a convenção coletiva da categoria.

## 10. Rescisão Contratual

### Terminologia

*Resilição* é quando a parte lesada de um contrato pede que o mesmo seja resolvido. *Resolução* ocorre quando um contrato chega a termo de acordo com sua cláusula resolutiva. *Revogação* é a cessação dos contratos a título gratuito, como o mandato e o termo *rescisão* é usado quando há nulidade no contrato. Para os contratos de trabalho, utiliza-se o termo **rescisão**, independentemente do fator que deu causa ao encerramento do contrato. Os princípios fundamentais que regem a rescisão do contrato de trabalho são o *Princípio da Continuidade na Relação de Emprego* e o *Princípio da Proteção*.

### Tipos de Rescisão

1. Por **decisão do empregador**, podendo ser com ou sem justa causa.
2. Por **decisão do empregado**, podendo ser demissão ou rescisão indireta.
3. Por **desaparecimento de uma das partes**, como a morte do empregado ou a extinção da empresa.
4. Por **mútuo consentimento** entre as partes.
5. Por **culpa recíproca** das partes.
6. Pelo **término do contrato**, nos contratos a termo.
7. Por motivo de **força maior**.
8. Por **factum principis**.

### Dispensa arbitrária

É aquela que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

### Dispensa sem justa causa (decisão do empregador)

A qualquer momento o empregador poderá encerrar o contrato de trabalho, desde que pague as reparações devidas pelo encerramento sem justa causa. O empregado terá direito a aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas, férias proporcionais, saldo de salário, saque de FGTS, indenização de 40% do saldo do FGTS e seguro-desemprego. Se o empregado conta mais de um ano de empresa, a dispensa deverá ser homologada no sindicato da categoria (CLT, art. 477, § 1º).

### Dispensa com justa causa (decisão do empregador)

A dispensa por justa causa ocorre quando o empregado comete falta grave, que quebra o vínculo de confiança entre empregador e empregado, tornando a relação insustentável para as partes. Nestes casos, o empregado terá direito apenas de receber o saldo de salário e as férias vencidas, perdendo o direito a todas as demais verbas indenizatórias. Por ser uma medida grave e de forte caráter punitivo, a CLT é taxativa<sup>13</sup> em seu art. 482 ao determinar as seguintes hipóteses de dispensa por justa causa:

1. **Ato de improbidade**, ou seja, demonstração de mau-caratismo, perversidade ou desonestidade, como, por exemplo, falsificar documentos para obter hora extra, entregar atestado médico falso, apropriar-se de bens da empresa, etc.
2. **Incontinência de conduta**, que está ligada a atos excessivos praticados pelo funcionário no tocante à sua vida sexual, como libertinagem, pornografia e assédio sexual.
3. **Mau procedimento**, caracterizado pelo procedimento incompatível com o que se espera do homem médio.
4. **Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador**, nos casos em que tal negociação constitua prejuízo ou concorrência desleal.
5. **Condenação criminal** do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena. Observe que os fatos da prática criminal não precisam ter ligação alguma com os serviços prestados pelo empregado.
6. **Desídia** no desempenho de suas funções, que é caracterizada pela má vontade, omissão, indiferença, etc. Uma única falta não é motivo para justa causa, mas a repetição de atos faltosos e devidamente advertidos pelo empregador constituirá a desídia.
7. **Embriaguez habitual ou em serviço**. Nestes casos, entende-se hoje que o empregador deve antes atuar no sentido de orientar e buscar a recuperação do vício de seu empregado, configurando-se a justa causa quando o empregado em si não demonstra preocupação em sair do vício.

<sup>13</sup> Há divergência doutrinária, onde alguns doutrinadores apontam este como sendo um rol exemplificativo das condutas que ensejam justa causa. Parece-me mais correto afirmar que o rol é taxativo e enquadrar a conduta do empregado em uma das hipóteses do art. 482. Vale observar que novas hipóteses podem ser acrescidas através de acordo ou convenção coletiva.

8. **Violação de segredo da empresa**, onde o empregado divulga fórmulas, marcas, patentes ou demais informações sigilosas.
9. **Ato de indisciplina ou de insubordinação**. *Indisciplina* diz respeito ao descumprimento de ordens gerais do empregador, como regulamentos da empresa, envio de e-mails pessoais durante o trabalho, etc. *Insubordinação*, por sua vez, refere-se ao descumprimento de ordens pessoais e específicas do empregador, salvo se forem estas ilegais ou imorais.
10. **Abandono de emprego**, quando o empregado simplesmente abandona sua função, demonstrando desprezo pela relação de emprego.
11. **Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço** contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.
12. **Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
13. **Prática constante de jogos de azar**, exceto quando feita em seu horário de intervalo e de maneira que não prejudique o serviço prestado. Pouco importa se o jogo envolve ou não dinheiro.
14. **Prática de atos atentatórios à segurança nacional**, como terrorismo, desde que devidamente comprovada.

#### **Pedido de demissão (iniciativa do empregado)**

Apesar do nome, não se trata de um pedido e sim um *comunicado* ao empregador que o empregado não deseja mais manter a relação, sendo ato unilateral deste. O empregado não terá direito à indenização, ao saque do FGTS e seguro-desemprego, mas fará jus ao 13º proporcional, férias proporcionais e férias vencidas. O empregado deverá avisar seu empregador com 30 dias de antecedência, devendo trabalhar durante o aviso prévio, salvo se dispensado pelo empregador. Caso o empregado recuse-se a trabalhar no aviso prévio, deverá indenizar seu valor ao empregador.

#### **Rescisão indireta**

É a rescisão *por justa causa, mas por falta do empregador*, e não do empregado. O artigo 483 da CLT e suas alíneas tratam desta questão:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

#### **Aposentadoria**

De acordo com a ADIN 1.721-3, a aposentadoria não é mais causa de extinção da relação de emprego. Se o funcionário se aposentar, mas continuar trabalhando, falaremos de uma única relação de emprego.

#### **Cessação do contrato por desaparecimento de uma das partes**

1. **Morte do empregado**: O FGTS, o saldo de salário, férias vencidas e proporcionais são transferíveis aos herdeiros, mas não as verbas indenizatórias, o aviso-prévio e as férias proporcionais do empregado com menos

de um ano de empresa.

2. **Morte do empregador pessoa física:** Neste caso, se nenhuma outra pessoa continuar o trabalho, considera-se o empregado despedido. Se alguém continuar o trabalho, fica a critério do empregado continuar a relação ou sair da empresa, caso em que não precisará dar aviso-prévio ao novo empregador.
3. **Extinção da empresa:** Neste caso, o empregado faz jus a todos os direitos trabalhistas, como se tivesse sido dispensado. O contrato de trabalho não se desfaz automaticamente com a falência; cabe ao administrador da massa falida encerrar o contrato de trabalho ou mantê-lo operante.

#### **Cessação por mútuo acordo entre as partes**

Também chamado de distrato, é o caso onde as partes negociam os termos da rescisão. Os salários e férias vencidas não poderão ser negociados, e o saque do FGTS não é liberado.

#### **Cessação por culpa recíproca (CLT, art. 484)**

São os casos em que há falta grave, tanto do empregador quanto do empregado. As faltas devem ser concomitantes e deve haver nexo causal entre elas, mas é desnecessário que tenham a mesma intensidade. Nestes casos, a Súmula 14 do TST diz que o empregado fará jus a 50% do valor do aviso-prévio, 13º salário e das férias proporcionais.

#### **Cessação por término de contrato**

Ocorre quando o contato por prazo determinado chega ao fim. O empregado tem direito ao saque do FGTS, 13º salário proporcional e férias proporcionais, mas não ao aviso-prévio (pois ambas as partes já sabiam quando o contrato terminaria) ou indenização de 40% do FGTS (pois a iniciativa não foi do empregador). No entanto, se o empregador rescindir o contrato antes do termo, deverá indenizar o empregado em 50% do valor a que este receberia até o fim do contrato (CLT, art. 479); de maneira análoga, o empregado que rescindir o contrato antes do termo deverá indenizar o empregador pelos prejuízos que este fato lhe causará (CLT, art. 480), porém nunca ultrapassando o valor que o empregado teria direito em situação semelhante (CLT, art. 480, § 1º).

Importante notar que isto é válido também para o contrato de experiência, pois ele nada mais é do que um contrato por tempo determinado.

#### **Cessação por força maior**

A força maior é evento inevitável e imprevisível, que afeta a relação de emprego, como incêndio, inundação e demais condições que afetem de maneira grave a situação econômica e financeira da empresa. Não é considerado força maior a falta de matéria-prima, a inutilização parcial da empresa, a perda de um contrato, as mudanças referentes aos planos econômicos do governo e a falência, pois são riscos inerentes às atividades comerciais e empresariais.

#### **Cessação por factum principis**

É o fato causado pela Administração Pública, que provoca o encerramento da empresa e a dispensa de seus empregados. Ocorre nas hipóteses em que a promulgação de lei ou resolução torna impossível a continuação da atividade da empresa. As verbas rescisórias ficam a cargo da empresa, pois empregado não pode assumir os riscos da atividade econômica do empregador, mas a indenização por tempo de serviço fica a cargo do governo responsável (CLT, art. 486).

#### **Aviso-prévio**

É a comunicação que uma parte deve fazer à outra de que pretende encerrar o contrato de trabalho sem justa causa, e é apenas depois dele que o contrato de trabalho é encerrado. É um direito *irrenunciável* do empregado, e mesmo que seja pedida a dispensa de seu cumprimento, ainda assim seu valor deverá ser pago pelo empregador, salvo quando o empregado obter novo emprego (Súmula 276 do TST), e se for indenizado, não haverá pagamento da parcela de INSS da empresa<sup>14</sup>. O aviso prévio é de 30 dias<sup>15</sup> para os empregados com até um ano de empresa, acrescidos de mais três dias por ano de serviço na empresa, com um máximo de 60 dias de acréscimo, conforme lei 12.506/11. **Exemplos:**

1. Funcionário com 5 anos na empresa: 45 dias (30 dias + 3 x 5, pois mesmo o primeiro ano é considerado no acréscimo).
2. Funcionário com 15 anos na empresa: 75 dias (30 dias + 3 x 15).
3. Funcionário com 30 anos na empresa: 90 dias (30 dias + 90, no entanto o máximo de dias de acréscimo não pode ser superior a 60, então contaremos apenas 60, e não 90).
4. Funcionário com 4 anos e 11 meses: 45 dias (neste caso, o próprio período para o aviso já serve para “completar” o 5º ano – CLT, art. 487, § 1º).

<sup>14</sup> Isso nada tem a ver com o INSS recolhido do funcionário.

<sup>15</sup> O disposto no art. 487, I da CLT é prejudicado pelo disposto no art. 7º, XXI da CRFB.

### **Aviso-prévio e jornada de trabalho**

Durante o período de aviso, o empregado poderá optar por trabalhar até duas horas a menos por dia ou ser dispensado do aviso com uma semana de antecedência. Esta escolha serve como um auxílio para o empregado que tem que procurar uma nova qualificação, não sendo devida se quem pediu a rescisão do contrato foi o empregado.

### **Aviso-prévio no pedido de demissão**

Quando o empregado pede a demissão, o direito ao aviso-prévio é da empresa, e não dele. Como o empregado não pode dispor de um direito que não é seu, se quiser ser dispensado ele poderá pedir a dispensa à empresa, que pode ou não aceitá-la. Neste caso, o aviso também não segue a redução de jornada ou a proporcionalidade vistas nas seções anteriores.

Por fim, o empregado que não for dispensado e não cumprir o aviso deverá pagar multa à empresa.

### **Efeitos do Aviso-prévio**

1. Externaliza uma declaração de vontade resilitória.
2. Institui prazo para efetiva terminação do vínculo.
3. O pagamento do respectivo período gera retribuição salarial.

### **Passos da Rescisão**

Em primeiro lugar, deve ser dado o aviso prévio. Em seguida, o empregador deve ater-se às determinações do art. 477 da CLT, a saber:

**Art. 477** – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º – O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificado a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º – O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º – Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º – O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º – O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º – A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Ou seja, é necessário “homologar” o recibo de rescisão com o sindicato e pagar o funcionário dentro do prazo estipulado no § 6º. É importante observar que o pagamento homologado pelo sindicato apenas comprova o valor que foi pago e não que o valor está correto. O § 4º não tem aplicabilidade prática, salvo nos casos em que a única forma de pagamento das verbas é em dinheiro vivo (ex: funcionário não tem conta em banco).



## 11. Estabilidade

### Conceito

É o direito do empregado continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo determinação em lei ou causa ou objetiva que sustente a dispensa.

### Tipos de Estabilidade

1. Constitucional: Gestante, Membro da CIPA, Dirigente Sindical (CRFB, art. 8º VIII).
2. Legal: Acidentado, empregado eleito para Conselho Curador do FGTS<sup>16</sup>, empregado eleito para participar do CNPS<sup>17</sup>, dirigente de cooperativa, membros dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia<sup>18</sup>.
3. Contratual: Advinda do contrato de trabalho ou norma coletiva.

### Casos de Estabilidade

1. **Dirigente sindical (CLT, art. 543, § 3º):** Sua estabilidade vai do momento do registro de sua candidatura até um ano do final de seu mandato, caso seja eleito. O mesmo benefício tem seu suplente, mas os membros do Conselho Consultivo ou Fiscal não. Ele também não pode ser impedido de exercer suas funções e nem ser transferido (se for, perderá o mandato).
2. **Membro da CIPA (ADCT, art. 10, II, a; CLT, art. 165):** Sua dispensa arbitrária é vedada desde a data do registro de sua candidatura até 1 ano após o término de seu mandato<sup>19</sup>. O mesmo vale para seu suplente (TST, Súm. 339, I). Entende-se que os membros da CIPA escolhidos pelo empregador não gozam de estabilidade, mas a jurisprudência tem entendido que esta será concedida caso eles sejam eleitos também. Sendo a estabilidade do cipeiro uma garantia para o cumprimento de suas funções, nada lhe é devido em caso de extinção do local de trabalho.
3. **Gestante (ADCT, art. 10, II, a; CLT, art. 391-A):** Ocorre desde a data da confirmação da gravidez até o 5º mês após o parto, devida *mesmo nos contratos a termo*<sup>20</sup> (TST, Súm. 244). A garantia de emprego só se estende se for feita durante o período de estabilidade. Se a gravidez for *confirmada* após o término do aviso prévio, mas tiver ocorrido *durante* o aviso prévio, ainda assim a indenização é devida (entendimento jurisprudencial). A garantia persiste mesmo com o encerramento das atividades da empresa.
4. **Acidentado (lei 8.213/91, art. 118):** Doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de receber ou não auxílio-acidente. Também é pressuposto desta estabilidade o recebimento do auxílio-doença acidentário e afastamento superior a 15 dias (TST, Súm. 378, II). *Importante lembrar que a estabilidade só existirá no caso de auxílio-doença relativo a acidente de trabalho.*
5. **Membro do Conselho Curador do FGTS:** Estabilidade desde a nomeação até 1 ano após o término do mandato (lei 8.036/90, art. 3º, § 9º), tanto para os membros efetivos quanto para os suplentes.
6. **Membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS):** Estabilidade desde a nomeação até 1 ano após o término do mandato (lei 8.213/91, art. 3º, § 7º), tanto titulares quanto suplentes.
7. **Reabilitados e Portadores de Deficiência:** Não poderão ser dispensados se sua dispensa deixar a empresa fora da faixa de 2 a 5% do art. 93 da lei 8.213/91.
8. **Empregados eleitos diretores de sociedades corporativas:** De acordo com o art. 55 da lei 5.764/71, eles têm a estabilidade igual à do art. 543 da CLT (dirigente sindical). Seus suplentes, no entanto, não a possuem, pois a lei 5.764/71 diz apenas que eles *gozam* da mesma garantia, e não que a *possuem na mesma forma e condições*. Vale lembrar também que esta estabilidade é concedida apenas ao dirigente, e não aos membros do Conselho Administrativo.
9. **Membros da Comissão de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-B, § 1º):** Até um ano após o término do mandato. Inclui seus suplentes.

### Extinção da Estabilidade

A estabilidade cessará com a morte, aposentadoria espontânea, pedido de demissão, caso de força maior ou com falta grave do empregado. Importante observar que se esgotado o tempo de estabilidade, é devido ao empregado apenas os salários, mas não há reintegração ao emprego (TST, Súm. 396, I).

## 12. Férias (CLT, arts. 129 a 153)

### Conceito

É o período de descanso remunerado concedido ao empregado, visando a restauração de suas condições físicas e psíquicas depois de um longo período de trabalho. É o momento em que o empregado tem o direito de desfrutar

16 [http://www.fgts.gov.br/quem\\_administra.asp](http://www.fgts.gov.br/quem_administra.asp)

17 <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/orgaos-colegiados/conselho-nacional-de-previdencia-social-cnps/>

18 Comissões criadas pela lei 9.958/2000, permitindo execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho.

19 Importante observar que todos os cargos da CIPA exercem função de direção.

20 O que inclui o contrato de experiência.

do lazer e do ócio ao lado de sua família. É norma que visa a preservação da saúde do empregado e, portanto, indisponível.

#### **Características**

1. Interrupção do contrato de trabalho
2. Anuidade
3. Irrenunciabilidade
4. Proporcionalidade
5. Remunerabilidade
6. Continuidade

#### **Período Aquisitivo e Período de Gozo e Período Concessivo**

*Período aquisitivo* é o lapso temporal de um ano que dá direito a férias, enquanto *período de gozo* é o espaço de tempo onde estas férias são efetivamente concedidas. O gozo deverá ser feito dentro de um *período concessivo*, que são os 12 meses subsequentes à aquisição do direito. Por exemplo, se João é admitido em 01/01/2015, em 01/01/2016 terá completado um período aquisitivo e terá direito gozar 30 dias de férias. O período em que o gozo deverá ocorrer é de 02/01/2016 02/01/2017. Supondo que em 01/03/2016 João saia de férias para retornar apenas no mês seguinte, este será seu período de gozo, onde ele usufrui das férias.

O período em que as férias são gozadas também poderá ser fracionado (exceto para os menores de 18 anos e os maiores de 50 anos), em no máximo duas parcelas, sendo que, pelo menos, uma delas deve ser de 10 dias. A prática comum entre algumas empresas, de “comprar” os 30 dias de férias do empregado é ilegal, mesmo com a anuência deste. O pagamento das verbas de férias deverá ser pago 2 dias antes da saída do funcionário.

#### **Período em que as férias são concedidas (Jus Variandi limitado)**

O período em que as férias são concedidas é definido unilateralmente pelo empregador. Ele deve, no entanto, fazer com que elas coincidam com o período escolar (para os menores de 18 anos) e deve, preferencialmente coincidir na mesma data para os membros de uma família. O empregador deve avisar o empregado com 30 dias de antecedência que planeja lhe dar férias.

#### **Férias e Faltas injustificadas**

O direito a 30 dias de férias pressupõe a ausência de faltas injustificadas por parte do empregado. No entanto, na medida em que este se ausenta sem justificativa, seu período de direito diminui de acordo com os valores do art. 130 da CLT:

Faltas injustificadas	Período de Gozo
Até 5	30 dias
De 6 a 14	24 dias
De 15 a 23	18 dias
De 24 a 32	12 dias
Mais que 32	Nenhum dia

#### **Férias proporcionais**

Quando o empregado não completa os exatos 12 meses do período aquisitivo (ex: rescisão), ainda assim são devidas as férias em período proporcional. Para cada mês de trabalho ou parcela do mês maior ou igual a 15 dias, é devido ao trabalhador 1/12 do período de férias, sem deixar de considerar também as faltas não justificadas no período. Sendo assim, temos a seguinte tabela de dias devidos de acordo com a quantidade de avos e o número de faltas injustificadas:

Proporção	Dias devidos após o desconto das faltas injustificadas			
	30 (até 5 faltas)	24 (6 a 14 faltas)	18 (15 a 23 faltas)	12 (24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias

Proporção	Dias devidos após o desconto das faltas injustificadas			
	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

### **Fazendo o cálculo sem usar a tabela**

Obviamente, não há necessidade alguma em decorar as tabelas acima para conseguir fazer o cálculo de proporcionalidade de férias. Basta saber que o máximo de férias começa em 30 dias e sempre diminui em 6 dias para cada “faixa” de faltas (30 → 24 → 18 → 12). Um avo individual na faixa máxima começa valendo 2,5 e cai em 0,5 para cada faixa (2,5 → 2 → 1,5 → 1). Por fim, os limites iniciais de faltas de cada faixa iniciam em 6 e progressivamente somando-se 9 a cada faixa (6 → 15 → 24), sendo que os limites finais podem ser inferidos a partir do limite inicial da faixa subsequente (com exceção da última em que o número 32 é inclusivo).

Tendo isso em mente, fica fácil recriar as tabelas acima em um momento de desespero (como um prova, por exemplo).

### **Remuneração nas férias**

Durante as férias, o empregado não trabalha, mas, ainda assim, é remunerado na proporção de seus dias de direito, com o valor acrescido de 1/3. O terço de férias é devido tanto nas férias integrais quanto nas proporcionais ou indenizadas. É importante notar que o início das férias nunca poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de descanso semanal (DSR).

### **Abono de férias**

É facultado ao empregado (não ao empregador!) converter até 1/3 de suas férias em abono pecuniário, de natureza indenizatória, não integrando a remuneração para fins trabalhistas. Também é possível que, através de cláusula de contrato ou acordo coletivo, o abono de mais 10 dias, deixando um possível total de 20 dias de abono.

A prática comum de algumas empresas, de “comprar” integralmente os 30 dias de férias do empregado é irregular, mesmo com a anuência deste, pois trata-se de norma prejudicial, ao aumentar o desgaste físico e psicológico do trabalhador.

### **Férias gozadas fora do período concessivo**

Sempre que as férias forem concedidas após o período concessivo, elas deverão ser pagas em dobro (CLT, art. 137). Isso significa que cada dia gozado fora do período concessivo será remunerado em dobro. Neste sentido, é importante estar atento para que o período de início do gozo de férias seja tal qual seu término não ultrapasse a data de vencimento.

### **Obrigações da Empresa nas Férias**

1. Determinação do período de férias (obrigação de fazer)
2. Dar o pagamento antecipado (2 dias), acrescido do terço constitucional (obrigação de dar)
3. Não exigir o trabalho ou comparecimento do empregado, pois desta forma as férias seriam descaracterizadas (obrigação de não fazer)

### **Obrigações do Empregado nas Férias**

1. Descansar, gozar das férias (obrigação de fazer)
2. Não assumir outro compromisso laboral, exceto em virtude de contrato já existente anteriormente<sup>21</sup> (obrigação de não fazer)

### **Fatores prejudiciais de férias**

1. Faltas injustificadas, por mais de 32 dias.
2. Pedido de demissão com retorno após 60 dias, pois neste caso o período aquisitivo começa novamente do zero.
3. Gozo de licença remunerada por mais de 30 dias.
4. Paralisação total ou parcial da empresa por mais de 30 dias.
5. Recebimento por mais de 6 meses de benefício da Previdência Social.

21 Este comportamento dá motivo à justa causa.

### **Férias Coletivas**

Ocorre quando a empresa concede férias para todos os funcionários, para todo o estabelecimento ou ainda, para um setor em sua totalidade. Todos os funcionários estarão em férias, sem exceção. É um ato unilateral do empregador ou ato fixado em instrumento coletivo (CLT, art. 143, § 2º), e tem como efeito:

1. Possibilidade de fracionamento de férias sem o requisito da excepcionalidade.
2. Retira do menor estudante o direito de que as férias coincidam com o período escolar, assim como o dos familiares gozarem as férias juntos.
3. Elide o direito ao abono de férias.
4. Retira a proporcionalidade na concessão de férias.

### **Férias Coletivas – Procedimento**

1. O empregador deve comunicar o Ministério do Trabalho e Emprego, os empregados e o sindicato com 15 dias de antecedência.
2. Deve comunicar os setores que sentirão o impacto das férias, mas que continuarão trabalhando, com 15 dias de antecedência.
3. Deve manter avisos das férias no local de trabalho (cartazes, mural de avisos, etc.).
4. Deve fazer o pagamento das férias coletivas nos mesmos termos das férias “normais” (2 dias de antecedência, 1/3, etc.)

## **13. Jornada de Trabalho**

### **Duração do Trabalho e Limites Constitucionais**

A duração das jornadas de trabalho é uma questão não apenas financeira, mas também de saúde pública e foi elevada ao nível constitucional na CRFB/88, que em seu art. 7º XIII limita a “oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Quem fez as contas deve estar confuso agora, pois  $5 \times 8 = 40$ , então onde estão as outras 4 horas semanais que faltam? Depende:

1. Algumas empresas dividem estas horas nos dias úteis e acrescentam à jornada do dia, para que os empregados fiquem “livres” no final de semana, mediante acordo de compensação de horas.
2. Existem empresas (em especial, os comerciantes) em que se trabalha as 4 horas que faltam no sábado.
3. Várias empresas trabalham de segunda a quinta uma hora a mais.
4. Algumas empresas simplesmente trabalham as 40 horas e não compensam as outras 4 (lembre-se: o limite constitucional é o *máximo*, e não o *mínimo*).

### **Flexibilização e Compensação**

Tanto a flexibilização da jornada de trabalho quanto as hipóteses de compensação só serão admitidas mediante acordo coletivo com o sindicato ou caso a convenção permita o acordo individual para compensação (o famoso “banco de horas”). Também há um limite máximo de duas horas diárias nesta flexibilização.

### **Conceitos e Definições**

1. **Duração do trabalho:** Conceito amplo, indefinido, que engloba todo o tempo em que o trabalhador prestou serviço à empresa.
2. **Horário de Trabalho:** Podendo ser semanal (até 44 horas semanais) ou mensal (220 horas mensais).
3. **Jornada de Trabalho:** Período compreendido em 1 dia de trabalho (até 8 horas, sem considerar possível acordo de compensação de horas).
4. **Centro de Trabalho:** a empresa em si.
5. **Local de Trabalho:** o posto (estação) onde o trabalho é realizado.

### **Jornada efetivamente trabalhada e Tempo à disposição do empregador**

A doutrina entende como “*efetivamente trabalhado*” o tempo em que o trabalhador está produzindo ou desempenhando ativamente o seu papel na empresa, tempo este que não computa pausas, idas ao banheiro, a preparação da estação de trabalho, etc. Já o *tempo à disposição do empregador* é todo o tempo em que o empregado está apto a receber e executar as ordens do empregador (grosso modo, “assim que entra na empresa”).

É importante ressaltar que para a CLT, o **tempo à disposição do empregador equipara-se à jornada efetivamente trabalhada**, de acordo com o art. 4º.

### **Deslocamento ao trabalho e jornada trabalhada**

Diante do exposto acima, fica a dúvida: estaria o empregado à disposição de seu empregador durante o deslocamento? De acordo com o art. 58, § 2º da CLT, este tempo não será computado exceto quando, em “*local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”. Importante ressaltar que as três características devem estar presentes: a *empresa* é que deve estar em local de difícil acesso, não deve ha-

ver fornecimento de transporte público e o transporte deverá ser oferecido pela empresa. Apenas com estas três condições é que o tempo será considerado, *para fins previdenciários* (e não para remuneração) como jornada de trabalho<sup>22</sup>.

Outra hipótese em que o tempo de deslocamento é considerado é o caso dos mineiros, em que o tempo da descida até a mina é considerado como trabalhado (CLT, art. 294).

### **Controle da Jornada de Trabalho**

Em regra, a jornada de trabalho é controlada, que acontece quando a prestação do trabalho é submetida a efetivo controle e fiscalização. Sendo a jornada controlada, seus limites podem ser aferidos e ela pode ser extrapolada, podendo, portanto, gerar horas extras. O controle do ponto pode ser feito de maneira manual, mecânica ou eletrônica, e é obrigatório para empresas com mais de 10 empregados (CLT, art. 74, § 2º).

Quanto à alegação, por parte do empregado, de horas extras quando a empresa não faz o controle de ponto, existem duas correntes:

1. **Presunção Absoluta:** Se a empresa tiver mais que 10 empregados e não controlar o ponto, será válida a alegação do empregado, seja ela qual for.
2. **Presunção Relativa:** Idêntica ao caso acima, mas admite que a alegação do empregado (ou do empregador) seja desconstituída utilizando-se outros meios de prova, como por exemplo o testemunho (Súm. 338, I, TST).

### **Jornada de Trabalho – Gerente e Atividades Externas**

Não se aplicam as regras de controle de jornada aos gerentes, que são considerados uma extensão do empregador. Por não haver controle, não é possível que estes recebam hora extra, salvo se a gratificação pelo cargo de gerência for um acréscimo inferior a 40% do salário (CLT, art. 62, § único). Caso semelhante é o do empregado que exerce atividade externa, cujo controle de horário, a princípio, não pode ser feito.

Note que em ambos os casos, se houver o mínimo de controle (ex: ficha de registro de entrada/saída em cliente, etc.) já é possível cobrar as horas extras.

### **Folha ponto e jornada trabalhada**

A diferença em folha ponto de até 5 minutos a cada entrada ou saída (com o limite de 10 minutos diários) não será considerada, mas se extrapolado este tempo, toda a diferença será considerada (CLT, art. 58, § 1º; Súmula 366 do TST), inclusive nos casos em que o ponto é controlado na portaria (Súmula 429 do TST).

### **Plantões**

*Plantão* é um gênero onde temos duas espécies: o *sobreaviso* e a *prontidão*. No **sobreaviso** (CLT, art. 244, § 2º – aplicação analógica), o empregado está ciente de que pode ser demandado pelo empregador a qualquer momento, e por conta disso tem sua liberdade restringida (ex: está em casa, mas não pode viajar porque poderá ser chamado), o que enseja o pagamento de hora com o valor mínimo de 1/3 da hora normal enquanto durar o sobreaviso (o limite máximo do sobreaviso é de 24 horas). Na **prontidão** temos uma ideia semelhante, mas desta vez o empregado está no local de trabalho, esperando por ordens ou orientação do trabalhador<sup>23</sup>. Devido a esta diferença, a remuneração neste estado será de no mínimo 2/3 da hora normal e deverá perdurar por um máximo de 12 horas<sup>24</sup>.

Importante observar que, em ambos os casos, quando o empregado está efetivamente trabalhando deverá receber hora normal ou hora extra, dependendo do caso.

### **Jornada parcial (CLT, art. 58-A)**

É considerado trabalho em jornada parcial aquele que não exceda 25 horas semanais. O salário, neste caso, é proporcional à jornada trabalhada.

### **Jornada do menor – Prorrogação (CLT, art. 413)**

A jornada de trabalho do menor não pode ser prorrogada exceto por até mais duas horas, mediante convenção ou acordo coletivo desde que o excesso de horas seja compensado pela diminuição da jornada em outro dia e que não se trabalhe mais do que 48 horas semanais<sup>25</sup>. Outra opção é no caso de força maior, por um máximo de 12 horas, sendo remuneradas como hora extra (50%) e apenas se o trabalho do menor for absolutamente imprescindível.

## **14. Períodos de Descanso**

### **Conceito**

São os períodos em que não há jornada efetivamente trabalhada, seja porque o empregado está descansando, ou

22 Esta é a chamada “hora in itinere”. Vide Súmula 90 do TST.

23 O “plantão médico” é, na verdade, prontidão.

24 E é por isso que temos a jornada do “plantonista” como 12 x 36 horas.

25 Observe que não é possível remunerar as horas extras, elas devem ser compensadas.

em horário de almoço, no banheiro, etc. Os intervalos que ocorrem durante a jornada de trabalho são chamados *intrajornada*, e os que acontecem entre uma jornada e outra são chamados de *entrejornada*<sup>26</sup>.

### **Intervalos comuns (CLT, art. 71)**

Em trabalhos que excedam 6 horas, deverá haver um intervalo de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas<sup>27</sup>; para o trabalho entre 4 e 6 horas, será devido intervalo de 15 minutos. A ideia deste intervalo é propiciar um tempo para descanso e alimentação do trabalhador, e justamente por isso este direito é *indisponível* (não pode ser convencionado pelas partes). Este intervalo também **não é computado como tempo de serviço, logo, não será remunerado** (§ 2º). Se o empregador não der o intervalo devido ao empregado, deverá pagar o repouso não concedido<sup>28</sup> com um acréscimo de 50% (§ 4º).

É importante lembrar também que se houver prorrogação de horário (horas extras), é devido um intervalo de 15 minutos entre a jornada normal e a extraordinária (CLT, art. 384).

### **Intervalos especiais**

São intervalos que, ao contrário dos comuns, aplicam-se apenas a determinadas funções. Também diferem-se dos comuns por seu tempo ser considerado tempo de serviço, (sendo inclusive remunerado) mas o intervalo não dado ao trabalhador também é punível nos mesmos termos do intervalo comum. A legislação trabalhista prevê os seguintes casos de intervalos especiais:

1. **Digitadores** (CLT, art. 72 e Súmula 346 do TST), a cada 90 minutos de trabalho deverão ser concedidos 10 minutos de descanso.
2. Para os trabalhadores que exercem sua função em **câmara frigorífica ou se movimentam entre ambientes frios e quentes** (CLT, art. 253 e Súmula 438 do TST), a cada 1 hora e 40 minutos deverá ser concedido descanso de 20 minutos. Importante observar que o § único do art. 253 determina exatamente qual temperatura é considerada “fria” de acordo com a região do país.
3. **Mineiros** (CLT, art. 298), em que cada 3 horas de trabalho dão direito a uma pausa de 15 minutos.

## **15. Contrato de Estágio – Lei Complementar 11.788/08**

### **Conceito e Caracteres**

Estágio não é contrato de trabalho e sim “[...] ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho [...]” (art. 1º). Ele deve fazer parte do projeto pedagógico do curso (§ 1º) e visa ensinar ao aluno as competências próprias da atividade profissional, com o objetivo de formar e dar segurança ao aluno para que este exerça sua profissão no futuro (§ 2º). É uma relação em que, se bem administrada, todos ganham: o aluno tem a oportunidade de aplicar na prática o que estuda no mundo acadêmico, enquanto a empresa tem a chance de contar com uma mão de obra inexperiente, mas com conhecimento muito próximo de um profissional na área, e por um custo muito mais baixo. O estágio pode ou não ser obrigatório (art. 2º, §§ 1º e 2º).

É muito importante lembrar que o estágio não é relação de emprego, e graças a isto não temos indenização por dispensa, valor mínimo de remuneração, férias, 13º, etc.

### **Requisitos do Estágio**

São requisitos do estágio (art. 3º):

1. Matrícula no curso de educação superior, profissional, ensino médio, educação especial ou anos finais do ensino fundamental, quando na modalidade profissional de educação de jovens e adultos.
2. Frequência no curso supracitado.
3. Celebração de Termo de Compromisso entre o aluno, a instituição de ensino e a empresa.
4. Compatibilidade das atividades desenvolvidas no estágio em relação ao acordado no termo de compromisso.

**Importante:** o descumprimento de qualquer um destes requisitos descaracteriza o estágio e configura a relação como relação de emprego, gerando todos os efeitos da legislação trabalhista (§ 2º).

### **Requisitos para a Instituição de Ensino (art. 7º)**

1. Realizar termo de compromisso entre as partes, indicando as condições da proposta pedagógica, formação do estudante e calendário escolar.
2. Avaliar as instalações da empresa e sua adequação às necessidades pedagógicas do aluno.
3. Indicar professor-orientador, responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades desenvolvidas.
4. Exigir do estudante apresentação de relatório de atividades, em prazo não superior a 6 meses.
5. Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso.
6. Elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios.

26 Que deve ser de, no mínimo, 11 horas, de acordo com o art. 66 da CLT.

27 Salvo acordo ou convenção coletiva, como, por exemplo, no caso dos garçons.

28 Atenção! De acordo com a súmula 438 do TST, o período a ser pago é integral, e não apenas o que não foi descanso!

7. Comunicar à empresa, no início do período letivo, as datas de realização das avaliações escolares.

#### ***Requisitos para a Empresa (art. 9º)***

1. Celebrar termo com a instituição e o estudante, e zelar pelo cumprimento do mesmo.
2. Disponibilizar instalações adequadas ao intuito de aprendizagem.
3. Indicar funcionário de seu quadro, da área de formação do estudante, como supervisor e orientador das atividades (cada funcionário poderá orientar um limite de 10 estagiários).
4. Contratar seguro contra acidentes pessoais em favor do estagiário. No caso de estágios obrigatórios, a contratação do seguro poderá ficar a cargo da instituição de ensino.
5. No desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, períodos e avaliações de desempenho.
6. Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio.
7. Enviar à instituição, no mínimo a cada 6 meses, relatório de atividades com vista obrigatória ao estagiário.

#### ***Jornada do Estágio***

A jornada deverá ser pactuada no termo de compromisso, de maneira a não impactar negativamente nas atividades escolares, atendendo para os seguintes limites (art. 10):

1. **4 horas diárias e 20 horas semanais**, para estudantes de educação especial e nos anos finais do ensino fundamental.
2. **6 horas diárias e 30 horas semanais**, para estudantes de nível superior, cursos profissionais de nível médio ou nível médio regular.
3. **40 horas semanais**, nos cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não são programadas aulas presenciais.
4. **A duração do estágio**, na mesma empresa, não poderá exceder 2 anos, **exceto** quando o estagiário for portador de deficiência.

## **16. Greve**

#### ***Conceito***

A greve é a *suspensão coletiva do trabalho*, é um direito que o trabalhador subordinado (e não o autônomo, por exemplo) tem para que suas reivindicações sejam ouvidas pelo empregador. Não há greve de apenas uma pessoa, pois o ato é praticado em nome do grupo de trabalhadores, e não de um trabalhador específico.

#### ***Efeitos no contrato de trabalho***

A princípio, trata-se de suspensão no contrato de trabalho (ou seja, o período de greve não será remunerado). No entanto, muitas vezes a remuneração do período em que os funcionários ficaram em greve é objeto de negociação entre o patrão e os grevistas.

#### ***Limitações***

Nem todos tem o direito à greve. Os militares são proibidos de fazer greve (CRFB, art. 142, § 3º IV). Também não é admissível que a greve cause dano à propriedade, às pessoas ou mesmo impedir empregados que queiram “furar greve”. Quaisquer destes atos caracterizam abuso de direito.

Não há limite de duração para a greve expresso na lei, e mesmo a greve de 30 dias ou mais não enseja a despedida por justa causa, visto que se trata de falta justificada. No entanto, a jurisprudência tem entendido que a greve superior a três meses dá direito de rescisão contratual com justa causa.

#### ***Serviços Essenciais***

Nos serviços essenciais, é responsabilidade do sindicato e dos grevistas a manutenção dos serviços indispensáveis e demais necessidades inadiáveis da sociedade. É o caso, por exemplo, das greves dos médicos, distribuição de remédios, etc.

#### ***Manutenção de Bens***

No mesmo sentido do item acima, é responsabilidade do sindicato e dos grevistas a manutenção de bens que, se deixados sozinhos, sofreriam danos irreparáveis e causariam excessivo prejuízo ao empregador, ou tornariam impossível a retomada ao trabalho após a paralisação. É o caso, por exemplo, das siderúrgicas, em que a fornalha deve trabalhar 24 horas por dia, pois seu resfriamento e posterior reaquecimento poderia causar dano ao equipamento.

#### ***Fases da Greve***

1. **Fase preparatória:** antes mesmo de se pensar na greve, deverá haver a tentativa de negociação coletiva para solucionar o conflito coletivo. Sendo a negociação frustrada, aí é que se pode falar em dissídio coletivo (CRFB, art. 114, § 2º).

2. **Assembleia Sindical:** a entidade sindical dos trabalhadores deverá convocar assembleia, definir as reivindicações e deliberar sobre a greve. Deverá também organizar-se no sentido de informar a categoria sobre as ações a serem tomadas.
3. **Aviso-prévio:** Deve ser fornecido com antecedência mínima de 48 horas ao sindicato patronal ou aos empregadores, exceto nos serviços essenciais, em que o prazo mínimo é de 72 horas.

**Não se devem confundir com greve**

1. **Boicote:** ocorre quando os empregados realizam sua jornada, mas limitam-se a fazer apenas o mínimo necessário e de forma vagarosa. Apesar de conhecida como “greve branca”, esta atitude não é considerada greve, pois na greve há paralisação do serviço.
2. **Sabotagem:** caso em que os empregados, ou parte deles, deliberadamente causam danos às máquinas e ferramentas necessárias ao trabalho, com o fim de forçar a parada da empresa. Como vimos acima, tal atitude enquadra-se como abuso de direito.
3. **Lockout:** É a “greve do patrão”, que fecha as portas da empresa para não ter que discutir as reivindicações da categoria. É considerada interrupção do contrato de trabalho, e os trabalhadores deverão ser remunerados.

## 17. Seguridade Social

**Breve histórico**

A preocupação com a questão da seguridade social nasceu na *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII. Apesar de não possuir força de norma cogente, seus ideais de justiça social foram aos poucos sendo aceitos nas legislações, sendo o seguro operário alemão, criado por Bismark em 1881, a primeira legislação moderna a tratar do assunto. No Brasil, tal preocupação só começou a fazer parte da legislação com a criação da lei Elói Chaves, que criava um fundo do qual o contribuinte participante teria direito a aposentadoria ordinária ou por invalidez, além da pensão por morte e assistência médica ao trabalhador.

Mas o marco mais importante para o assunto no Brasil certamente foi a Constituição de 1988 que ampliou o conceito de seguridade social e as leis 8.212/91 e 8.213/91. Hoje, a previdência baseia-se em um sistema solidário, onde há captação compulsória de recursos que são administrados pelo Estado e são destinados a cobrir os gastos e atendimento das pessoas.

**Princípios da Seguridade Social (lei 8.212/91, art. 1º)**

1. Universalidade na cobertura do atendimento
2. Uniformidade e equivalência das prestações tanto para populações urbanas quanto para as rurais.
3. Seletividade e distributividade na prestação de serviços e nos benefícios.
4. Irredutibilidade nos valores dos benefícios.
5. Equidade na forma de participação do custeio.
6. Diversidade na base de financiamento.
7. Gestão democrática e descentralizada, com participação dos trabalhadores, aposentados e empresários.

**Benefícios concedidos pela Previdência Social (lei 8.213/91, art. 18)**

1. Aposentadoria por invalidez
2. Aposentadoria por idade
3. Aposentadoria por tempo de contribuição
4. Aposentadoria especial
5. Auxílio-doença
6. Salário-família
7. Salário-maternidade
8. Auxílio-acidente
9. Pensão por morte
10. Auxílio-reclusão
11. Reabilitação profissional

## 18. Outros tópicos relacionados

**Prescrição dos direitos do trabalhador**

De acordo com o art. 7º da CRFB, o empregado perde o direito de propor ação trabalhista contra irregularidade após 2 anos<sup>29</sup>. Uma vez proposta, a ação atinge os últimos 5 anos. Apenas dois casos merecem atenção: o recolhimento do INSS, cujo prazo é de até 20 anos e do FGTS, que deveria ser de até 30 anos, mas que recentemente

---

29 Lembre-se que o aviso-prévio ainda conta como tempo de serviço!



tem sido entendido como de 5 anos (regra constitucional) pelo TST.

### **Responsabilidade Penal**

Um mesmo fato pode configurar ilícito penal e trabalhista. O furto, por exemplo, se cometido contra o empregador terá tanto sua tipificação penal habitual quanto a hipótese de demissão por justa causa (ato de improbidade). Existem ainda alguns crimes relacionados no Código Penal que tem ligação direta com o Direito do Trabalho:

1. Aliciamento de trabalhadores de um local para outro no território nacional.
2. Frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou coação.
3. Sonegação de contribuição previdenciária.
4. Redução do trabalhador à condição análoga à de escravo.

Nestes casos, apesar do Direito do Trabalho não se ocupar de crimes, é prática reiterada que a competência fique com o juiz trabalhista.

## A. Respostas do Exercício dado em Sala de Aula

### 1. Assinale “V” para verdadeiras e “F” para falsas:

**R:** Respectivamente, VVVVFVVFFVFFVFFVFFV.

### 2. Aponte a diferença entre o trabalhador temporário e o trabalhador contratado por prazo determinado, e diga em que situações a empresa pode contratar este último, indicando a fundamentação legal.

**R:** Trabalhador temporário é aquele que é contratado por “empresa de trabalho temporário”, com a finalidade de trabalhar em caráter temporário para um determinado tomador. Já o contrato por prazo determinado, nada mais é do que um contrato de trabalho regido pela CLT entre o empregado e o empregador, diferindo-se apenas por ter uma data previamente estabelecida para seu término. Só será válido para trabalhos cuja natureza justifique a determinação do prazo, em caso de atividades empresariais transitórias e no contrato de experiência (CLT, art. 443).

### 3. O que caracteriza o trabalhador doméstico? É exigida alguma formalidade para a celebração do respectivo contrato? Justifique.

**R:** A prestação de serviço a pessoa física, em sua residência ou local análogo, realizando atividade cotidiana que não visa lucro é a característica determinante do empregado doméstico. É exigido o registro na CTPS e o registro do empregado na Previdência Social, quando configurada a relação de emprego (continuidade, subordinação, etc.). Não é empregado aquele que, por exemplo, determina o próprio horário (falta a subordinação), não presta serviço com habitualidade, etc.

### 4. O condomínio “Moradas do Mar”, precisando de alguém para fazer a limpeza das áreas comuns do prédio, contata Violeta (contrato verbal) para realizar a limpeza por três vezes por semana, a qual foi contratada para trabalhar no horário das 07:00 às 12:00, com intervalo de 15 minutos. Por seus trabalhos, Violeta recebe R\$ 850,00, o qual é pago diretamente à trabalhadora mediante simples recibo. A pedido de Violeta, não houve anotação na CTPS. Neste caso, aponte as irregularidades encontradas na relação de trabalho. Há relação empregatícia? Justifique.

**R:** Há relação empregatícia, visto que Violeta tem subordinação (dias e horários determinados pelo empregador) e habitualidade no serviço prestado. Entre as irregularidades do contrato de trabalho, podemos citar a falta de registro na CTPS e na Previdência Social, pagamento de salário que desconsidera as particularidades do regime da CLT (recolhimento de INSS, FGTS, etc.), o fato do serviço de limpeza ser considerado insalubre (será exigido o adicional e insalubridade e/ou o uso de EPI para mitigar a condição danosa) e o fato do salário ser complessivo (sem discriminar quais verbas o compõe).