

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

1 Dos princípios e fontes do Direito do Trabalho.....	01
2 Dos direitos constitucionais dos trabalhadores – direitos sociais.	07
3 Da relação de trabalho e da relação de emprego: requisitos e distinção.	27
4 Dos sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: do empregado e do empregador: conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho.	36
5 Do contrato individual de trabalho: conceito, classificação e características.....	48
6 Da alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o jus variandi.	83
7 Da suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção.	86
8 Da rescisão do contrato de trabalho: das justas causas; da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização.	96
9 Do aviso prévio.	96
10 Da duração do trabalho; da jornada de trabalho; dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário.....	96
11 Do salário-mínimo: irredutibilidade e garantia.....	106
12 Das férias: do direito a férias e da sua duração; da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias.	107
13 Do salário e da remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; 13º salário.....	112
14 Da prescrição e decadência.....	120
15 Da segurança e medicina no trabalho: das atividades insalubres ou perigosas.	124
16 Da proteção ao trabalho do menor.....	136
17 Da proteção ao trabalho da mulher: da estabilidade da gestante; da licença-maternidade.	141
18 Do Direito Coletivo do Trabalho: das convenções e acordos coletivos de trabalho.....	147
19 Das comissões de Conciliação Prévia.	162

1 DOS PRINCÍPIOS E FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Das fontes

Conceito:

Quanto às fontes do direito do trabalho, em linhas gerais o verbete "fonte", entre outras definições, pode ser entendido como *procedência, proveniência, origem*, daí por que, ao tratar das fontes do Direito do Trabalho, estamos falando da origem das normas trabalhistas.

Fontes do Direito são "os meios pelos quais se formam ou se estabelecem as normas jurídicas. É tudo o que dá origem, que produz o direito". As fontes materiais são os fatos sociais, políticos e econômicos que fazem nascer a regra jurídica. Ou seja, fonte material é o acontecimento que inspira o legislador a editar a lei. São todas as influências externas, em determinado momento, que levam à formação das normas jurídicas.

Classificação e hierarquia:

Temos como exemplos: movimentos sociais, ecológicos, princípios ideológicos, necessidades locais, regionais, nacionais, forma de governo, riqueza econômica, crises econômicas, etc. As fontes formais são justamente aquelas que têm a forma do Direito; que vestem a regra jurídica, conferindo-lhe o aspecto de Direito Positivo. As fontes materiais sintetizam o conhecimento, a criação da norma jurídica. Por outro lado, as fontes formais são retratadas nas normas jurídicas.

Assim, fontes formais são as formas de exteriorização do Direito (leis, costumes, etc.) e fontes materiais são o complexo de fatores que ocasiona o surgimento de normas, envolvendo fatos e valores. As fontes do Direito podem ser heterônomas ou autônomas. Heterônomas são as impostas por agentes externos (Constituição, leis, etc.). Autônomas são as elaboradas pelos próprios interessados (costume, convenção e acordos coletivos, etc.).

Quanto à origem as fontes podem ser: estatais (leis, sentença normativa, etc.); extraestatais, quando emanada dos grupos e não do estado (regulamento de empresa, contrato de trabalho, etc.); profissionais, são estabelecidas pelos trabalhadores e empregadores interessados (convenção e acordo coletivo de trabalho). Quanto à vontade das pessoas as fontes podem ser: voluntárias (contrato de trabalho, convenção e acordo, etc.) e imperativas, (Constituição, leis, etc.).

As fontes dividem-se em diretas ou imediatas e indiretas ou mediatas. São fontes formais diretas do Direito do Trabalho a Constituição, as leis em geral (incluindo decretos, portarias, regulamentos, instruções, etc.), os costumes, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivas, os regulamentos de empresa e os contratos de trabalho.

A lei é fonte formal por excelência. O termo deriva do verbo latino ligare, sintetizando aquilo que liga, aquilo que vincula, aquilo que obriga. O Direito tem como fonte básica a lei, ela é a norma geral e abstrata emanada do poder competente e provida de força obrigatória.

A lei é um elemento vital para a própria manutenção da ordem social, constituindo-se em fonte primordial do Direito. Por intermédio deste preceito o Direito atua como fonte reguladora dos comportamentos em sociedade, impondo regras e sanções. No Brasil, a lei trabalhista revela-se na Constituição, na Consolidação das Leis do trabalho e na legislação esparsa.

Essas fontes do Direito do Trabalho, ou seja, sua procedência, sua origem, podem ser divididas em:

a) Fontes Materiais – Para Mozart Victor Russomano, "são as que ditam a substância do próprio direito. São os princípios ideológicos que se refletem na lei".

Trocando em miúdos, podemos dizer que são os fatores que emanam, surgem da sociedade, como os econômicos, sociológicos, políticos e filosóficos, entre outros, que acabam por determinar o surgimento, o conteúdo, a orientação e o movimento das normas jurídicas.

Como exemplo, podemos citar o caso das greves por melhorias das condições de trabalho. Essas reivindicações organizadas dos trabalhadores acabam gerando alterações na legislação e nas normas coletivas com os empregadores. As leis, editadas sempre com vistas ao coletivo, são geradas pela necessidade social em um determinado momento histórico: as normas são sempre contemporâneas ao tempo de sua edição.

As "necessidades coletivas", citadas acima, em número de três, são as fontes materiais do Direito do Trabalho, e podemos dividir em: - A necessidade de proteção tutelar, pois é preciso equilibrar a relação empregado/patrão com intervenção estatal nessa relação; - A necessidade da organização profissional e - A necessidade de colaboração, que decorre da necessidade de encontrar nova forma de convivência (Estado, patrões e empregados) e de enfrentar problemas graves como o desemprego e a superprodução. Na falta de colaboração, discute-se a criação de uma nova estrutura social, em que cada uma das facções tem uma missão a cumprir. Ex.: Organização Internacional do Trabalho e Ministério do Trabalho.

b) Formais – Para Maurício Godinho Delgado, "são os meios de revelação e transparência da norma jurídica – os mecanismos exteriores estilizados pelos quais as normas ingressam, instauram-se e cristalizam-se na ordem jurídica". São as normas jurídicas propriamente ditas, obrigatórias e predeterminadas. As fontes formais condizem com a aplicação das normas jurídicas.

De forma simples, podemos dizer que as fontes formais são a "roupa", a forma pelo qual aquele ideal material visto anteriormente, se apresenta à sociedade, sendo a forma pela qual ela exterioriza a sua existência.

Quanto à sua classificação, elas podem ter origem estatal, ou seja, nascer da vontade do Estado Brasileiro (chamadas de autônomas) ou não estatal (chamadas heterônomas):

Heterônomas - composta pela Constituição Federal; as leis em geral, como a própria CLT (Decreto-Lei 5.452/43), a Lei do FGTS (Lei 8.036/90), do Seguro-Desemprego (Lei 7.998/90); regulamentos normativos (expedidos através de decretos pelo Presidente da República); tratados e convenções internacionais e pelas sentenças normativas.

Autônomas – são os costumes; convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho.

Uma subclassificação das Fontes Formais: as fontes formais também podem ser subdivididas em:

a) Internacionais - emanam de organismos internacionais, como por exemplo, a OIT que edita convenções, recomendações e resoluções aplicáveis no Brasil se ratificadas.

b) Estatais - emanam da atividade normatizadora do Estado-Poder (Constituição, Leis Complementares, Leis Ordinárias, Delegadas, Medidas Provisórias, Decretos Legislativos e Resoluções). Obs.: a competência legislativa em matéria de Direito do Trabalho é da União Federal (C.F. art. 22, I).

c) Profissionais - emanam da atividade normatizadora dos grupos interessados em desenhar seus padrões genéricos de conduta, irrecusavelmente refletíveis sobre o contrato individual de emprego. Ex.: a Convenção Coletiva, o Acordo Coletivo e o regulamento da Empresa (quando não unilateral) formam-se sem a participação do Estado. Contrato Coletivo - art. 1º, § 1º, da Lei 8.542/92.

d) Mista - resulta da atividade conjugada e sucessiva das representações de segmentos profissionais e econômicos e do Estado por seu Poder Judiciário. Materializa-se na sentença normativa uma singularidade do Direito Processual do Trabalho, consubstanciada na competência normativa dos tribunais trabalhistas, ou seja, a atribuição para legislar sobre condições de trabalho (C.F. art. 114, § 2º).

Além das fontes de direito do trabalho propriamente ditas, há outros institutos que podem orientar a resolução de controvérsias trabalhistas, conforme elencados no art. 8º, Parágrafo único, da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho):

“Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente de direito do trabalho e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.”

Há também a classificação nas chamadas Fontes Auxiliares do direito do trabalho, quais sejam:

a) Doutrina - é o conjunto de soluções jurídicas contidas nas obras dos juristas sobre determinadas matérias jurídicas.

b) Jurisprudência - é o conjunto de pronunciamentos por parte do mesmo Poder Judiciário, num determinado sentido, a respeito de certo objeto, de modo constante, reiterado e pacífico. Pode ser entendida como a reiteração de entendimento na aplicação de determinada norma jurídica, pelos tribunais, a partir do exame de casos concretos apreciados. Por um lado, as normas surgem em decorrência de necessidades sociais identificadas, impondo ao legislador criar a regra de maneira que melhor discipline as

relações multifacetadas que se estabelecem em torno de um fato objetivamente identificado, o que reclama, também, o exercício de abstração na construção de hipóteses em seu entorno, de cuja eficácia dependerá a amplitude, a extensão e a concretização da vontade de regulação que nela vem expressa.

De outro lado, ao Judiciário compete aplicar as leis aos casos concretos, traduzindo da maneira mais fidedigna quanto possível a intenção e o espírito do legislador no momento em que construiu e editou a lei, atuando com vistas à sua aplicação de forma integrada frente às demais normas jurídicas, de maneira a fazer expressar a ordem, representada pelo conjunto harmônico de dispositivos legais que regulam interesses de uma determinada coletividade, e a justiça, expressa pela aplicação universal das leis e a sua vocação precípua de produzir e perpetuar a igualdade jurídica entre os indivíduos que integram determinado grupo social.

c) Analogia - é a operação lógica em virtude da qual o intérprete estende o dispositivo da lei a casos por ela não previstos (no caso de aplicação analógica é fonte de direito e no caso de interpretação analógica é forma de integração do direito). Exemplos de interpretação analógica: art. 131, III, CLT (antes da edição do art. 131, II), referente aos casos de suspensão do contrato de emprego não previstos como não redutores das férias. Exemplos de aplicação analógica: art. 238, § 3º da CLT aplicado com a Súmula 90/TST e o caso do art. 72 da CLT aplicado com a Súmula 346/TST.

d) Equidade - é a justiça do juiz, em contraposição à lei, justiça do legislador. Podemos citar como exemplo o caso do julgamento de dissídio coletivo e art. 852-I, §1º, da CLT (Lei nº9.956 de 12/01/2000 – “o juiz adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais e as exigências do bem comum.”) para mostrar a equidade. “Equidade é a ideia do justo”.

Da mesma forma que a analogia, o Juiz só poderá fazer uso da equidade, caso haja real lacuna no texto legal.

e) Usos e Costumes - são as práticas reiteradas de um certo grupo ou comunidade e que são aceitas por todos os seus componentes.

f) Princípios Gerais do Direito e Princípios Peculiares do Direito do Trabalho: os Princípios Gerais do Direito seriam as ideias basilares e fundamentais do Direito, que lhe dão apoio e coerência, respaldados pelo ideal de Justiça, que envolve o Direito. Seriam ideias fundamentais de caráter geral dentro de cada área de atuação do Direito. Cumpre salientar que, embora a expressão seja “Princípios Gerais do Direito”, essa noção vai abranger tanto os princípios gerais quanto os específicos, relativos a uma determinada área, como os peculiares do direito do trabalho.

São, pois, as ideias de justiça, liberdade, igualdade, democracia, dignidade, etc., que serviram, servem e poderão continuar servindo de alicerce para o edifício do Direito, em permanente construção.

Como exemplos podemos citar, na área constitucional (chamados normas *principiológicas*), o princípio de que “Todos devem ser tratados como iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”; “Todos são inocentes até

prova em contrário”; “Ninguém deverá ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, etc.. já na área civil, são alguns princípios: “Nas declarações de vontade deverá ser mais considerada a intenção do que o sentido literal da linguagem”; “O enriquecimento ilícito deve ser proibido”; “Ninguém deve transferir ou transmitir mais direitos do que tem”; “A boa-fé se deve presumir e a má-fé deve ser provada”, etc.

Esses princípios gerais têm dupla função, vez que orientam tanto o legislador na feitura das normas, quanto o aplicador do Direito, diante de uma lacuna ou omissão legal.

É importante dizer que, devido ao caráter essencialmente amplo dos Princípios Gerais do Direito, o aplicador do Direito, bem como o legislador, que neles se baseiam, devem ter cautela e limites para a atuação, sob pena busca incoerente a solução para uma determinada situação.

Quanto aos princípios específicos do direito do trabalho, esses seguirão mais adiante no presente trabalho.

Dos princípios

Voltando às fontes auxiliares do direito do trabalho, quanto aos princípios, necessário estudá-los em separado. Vejamos quais são os principais princípios de Direito do Trabalho:

a) Princípio da proteção: Renato Saraiva sustenta que “o princípio da proteção, sem dúvidas o de maior amplitude e importância no Direito do Trabalho, consiste em conferir ao polo mais fraco da relação laboral – o empregado – uma superioridade jurídica capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação laboral vigente”. Portanto, o princípio da proteção visa proteger o trabalhador, hipossuficiente na relação empregatícia, garantindo-lhe os direitos mínimos previstos na legislação trabalhista.

Os princípios abaixo da norma mais favorável e da condição mais benéfica são, para alguns doutrinadores, subprincípios do princípio da proteção. De qualquer forma significam que:

b) Princípio da Norma mais Favorável: É decorrente também do princípio da proteção e é aplicado independente da posição hierárquica da norma. É o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, segundo o qual, havendo duas ou mais normas sobre a mesma matéria, será aplicada, no caso concreto, a mais benéfica para o trabalhador (Amauri Mascaro Nascimento). Sobre o princípio em questão, o art. 620 da CLT corrobora a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, veja:

Art. 620. As condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. Importante destacar, ainda, que o princípio da norma mais favorável atua na elaboração, hierarquização e interpretação das regras jurídicas. Por último, relaciona-se ao princípio em discussão a teoria do conglobamento, que se constitui na aplicação do instrumento jurídico, que no conjunto, for mais favorável ao trabalhador.

c) Princípio da Condição mais Benéfica: Este princípio é decorrente do princípio da proteção. Ele garante a preservação de cláusulas contratuais mais vantajosas ao trabalhador, relacionando-se à teoria do direito adquiri-

do, esta com previsão no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988, *in verbis*: Art. 5º, XXXVI/CF/88: a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. Sobre o tema, destacamos as súmulas 51, I, e 288 do TST:

Súmula 51. Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Súmula 288. Complementação dos proventos de aposentadoria. A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

d) Princípio da Irredutibilidade ou intangibilidade salarial: o empregado não pode renunciar, abrir mão ou ter diminuído seu salário pelo empregador. Previsão no art. 462 da CLT. Este princípio tem caráter relativo, por conta do inciso VI, do art. 7º, da CF/88, o qual estabelece que é direito do trabalhador urbano e rural a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Importante destacarmos a Orientação Jurisprudencial 358 da SDI-1 do TST que dispõe o seguinte:

OJ SBDI-1 358. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Possibilidade. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Art. 462 CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Cumpramos ressaltar, que a irredutibilidade salarial é a regra, não obstante a possibilidade de redução temporária de salário, através de norma coletiva.

e) Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva: Como o próprio nome diz, este princípio versa sobre a impossibilidade de alteração do contrato para prejudicar o empregado. O art. 468 da CLT dispõe que só é lícita a alteração das condições pactuadas nos contratos individuais de trabalho quando há mútuo consentimento das partes e desde que não traga prejuízo ao empregado, veja:

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

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

f) Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas: refere-se que as normas de trabalho são imperativas ou obrigatórias, não podendo haver transações, renúncia em relação a essas normas ou direitos trabalhistas, salvo se houver previsão conforme os artigos 9º, 444º e 468º da CLT.

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

g) princípio da irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas: é a impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato.

h) Princípio da Primazia da Realidade: Pelo princípio da primazia da realidade, o operador do direito deverá levar em consideração a verdade real (a intenção das partes e o que realmente acontece no caso em concreto), sobre a verdade formal ou documental.

i) Princípio da Continuidade da Relação de Emprego: Desse princípio decorre a regra de que os contratos devem ser pactuados por prazo indeterminado, com o objetivo de integrar o trabalhador à estrutura da empresa, provocando a elevação dos direitos trabalhistas e a afirmação social do obreiro. O princípio da continuidade da relação de emprego tem como finalidade a preservação do contrato de trabalho, de modo que haja presunção de que este seja por prazo indeterminado, permitindo-se a contratação por prazo certo apenas como exceção. Sobre o princípio em debate, destacamos a Súmula 212 do TST:

Súmula 212. Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

j) Princípio "in dubio pro operario": Também conhecido como "in dubio pro misero". Este princípio encontra-se absorvido pelo princípio da norma mais favorável, que colocou à margem eventuais estrabismos jurídicos que pretendiam legitimar a desigualdade entre as partes através do franco favorecimento ao trabalhador. Não será demais lembrar que os supracitados princípios, notadamente este ora em estudo, inclinados de forma patente a proteger os interesses do trabalhador, devem ser aplicados com a finalidade precípua de reduzir as desigualdades entre as partes, uma vez que o trabalhador é notoriamente a parte mais frágil na relação.

k) Princípio da intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva: A Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017 trouxe este novo princípio, que teve como objetivo restringir ao máximo o exercício do controle de legalidade e de constitucionalidade de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho pela Justiça do Trabalho.

O exame das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho deve restringir-se à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, estabelecidos no artigo 104 do Código Civil.

Nos termos desse dispositivo, a validade do negócio jurídico requer, dentre tantas outras coisas, objeto lícito (inciso II). Por si só, isso permite, sim, que a Justiça do Trabalho prossiga exercendo o controle de legalidade e de constitucionalidade das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

Conjugado com o disposto no caput do artigo 611-A da CLT após a reforma, segundo o qual "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (...)", o "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" parece franquear ao poder econômico ampla margem de "negociação" para reduzir ou suprimir direitos dos trabalhadores, sem o risco de ver-se submetido ao crivo do Poder Judiciário.

E, neste ponto, o princípio concebido pelos legisladores que "reformaram" a CLT vai de encontro a direito fundamental de todo trabalhador e trabalhadora brasileira ou estrangeira residente no país, no sentido de que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito".

Indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos.

O Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas deriva da imperatividade das regras trabalhistas, traduzindo a inviabilidade de o empregado poder, salvo exceções, despojar-se das vantagens e proteções legais.

A indisponibilidade, ou, em outras palavras, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas por parte do empregado, encontra alicerce na presunção de que o trabalhador, hipossuficiente, poderia ser forçado a abrir mão de alguns direitos com o escopo de apenas garantir o trabalho.

A desigualdade das partes contratuais, já comentada neste resumo, seria o motivo justificador da indisponibilidade. O termo indisponibilidade termina assumindo um sentido mais amplo do que a mera "irrenunciabilidade", já que renunciar é um ato unilateral. Em face do princípio em comento, o empregado não poderia renunciar, nem tampouco "negociar" a diminuição de um direito (proibição ao despojamento unilateral e proibição ao despojamento bilateral).

O princípio não incide na transação judicial, pois nela o juiz do trabalho atuará de forma decisiva, sendo seu o ato homologatório necessário para a validade da conciliação. A priori também não incide nas comissões de conciliação prévia, em face da participação obrigatória do sindicato da categoria profissional. A jurisprudência vem amenizando o peso deste princípio, como no caso em que o empregado pode abrir mão do aviso prévio, quando já conseguiu um novo emprego (Súmula 276 do TST).

O princípio da irrenunciabilidade é a impossibilidade jurídica de privar o empregado de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

De acordo com Americo Plá Rodriguez, o princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.

Segundo a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017, o contrato de trabalho poderá ser modificado nos seguintes itens, não havendo renúncia ou caráter indisponível, diante da inserção do parágrafo único ao art. 444 da CLT, que indica aplicação do art. 611-A:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

*Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no **caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.***

Lembramos que o teto atual da previdência social é de R\$ 5.531,31. Assim, quem tiver diploma superior e receber duas vezes o valor do teto, poderá negociar livremente as seguintes questões:

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

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

II - banco de horas anual;

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

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

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de Insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

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

HIERARQUIA DAS FONTES.

Hierarquia entre fontes normativas: De observar que há hierarquia entre as fontes normativas: a Constituição e as emendas à Constituição estão sobre todas as demais normas; em seguida, em ordem decrescente de preponderância, vem as leis complementares, as leis ordinárias, as leis delegadas, as medidas provisórias e os decretos. No Direito do Trabalho, contudo, diferentemente de outros ramos do Direito, cuja hierarquia é observada com absoluta rigidez, há espaço para aplicar ao caso concreto o instituto que melhor atenda, observado o caráter social da demanda, à pacificação dos interesses em conflito.

Um dos princípios informadores do Direito do Trabalho é o da norma mais favorável ao trabalhador, o que explica a necessidade de uma maior abertura na aplicação das leis ao caso em concreto, permitindo-se, assim, que se trave uma "disputa" entre a norma heterônoma estatal e a norma autônoma não-estatal no sentido de aferir qual aquela que melhor acomodar os interesses do trabalhador, maneira pela qual será então prevalente.

Vale lembrar que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador não colide, em nenhuma circunstância, com os princípios que norteiam o devido processo legal e a igualdade de direitos das partes em Juízo, posto que talhado com especial e particular escopo social, tende a

reduzir as maiúsculas desigualdades de fato mediante o reconhecimento jurídico de tais desigualdades: *não se faz justiça tratando igualmente os desiguais, mas sim, tratando desigualmente os desiguais.*

Estabelece o critério comum de hierarquia das normas jurídicas que uma norma sempre encontra seu fundamento de validade em outra hierarquicamente superior, portanto, a Constituição é o vértice da pirâmide hierárquica.

Assim, conforme o critério do direito comum, a hierarquia seria a seguinte:

- 1º) Constituição;
- 2º) Emendas Constitucionais;
- 3º) Leis Complementares, Leis Ordinárias, Leis Delegadas, Medidas Provisórias;
- 4º) Decretos;
- 5º) Outros atos normativos.

Ocorre que, no Direito do Trabalho foi estabelecido um critério hierárquico próprio, considerando as especificidades do ramo da Justiça do Trabalho.

A hierarquia trabalhista origina-se a partir de dois eixos centrais, quais sejam:

- No Direito do Trabalho não se deve, em princípio, falar em hierarquia de diplomas normativos (lei em sentido material), mas sim em hierarquia de normas jurídicas (heterônomas e autônomas);

- O critério informador da pirâmide hierárquica justralhista não é rígido como ocorre no direito comum.

Isto ocorre porque o princípio da norma mais favorável orienta todo o Direito do Trabalho, que não se coaduna com a inflexibilidade da pirâmide hierárquica do direito comum.

Pode-se afirmar, deste modo, que o critério normativo hierárquico vigorante no Direito do Trabalho atua da seguinte forma: a pirâmide normativa apresenta-se de modo variável, optando-se para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do objetivo maior do Direito do Trabalho, que é o reequilíbrio das relações sociais (norma mais favorável, oriunda do princípio protetor).

A título de exemplo, cita-se a previsão legal da prescrição trabalhista (art. 7º, XXIX, Constituição Federal de 1988), que, por constituir norma proibitiva estatal (visando alcançar o interesse coletivo de pacificação social e segurança jurídica), não admite norma coletiva em sentido contrário, ainda que mais benéfica ao trabalhador.

Desta forma, há ainda grande confusão e obscuridade no critério para determinar qual a norma mais benéfica, quando duas se apresentarem igualmente aplicáveis ao caso concreto.

Sérgio Pinto Martins, ao discorrer sobre o assunto, também afirma que "o ápice da pirâmide da hierarquia das normas trabalhistas é a norma mais favorável ao trabalhador".

Conflito e solução:

Como citado acima, há o Princípio da hierarquia dinâmica das normas. Em razão da sua plurinormatividade, ou seja, o uso de diversas fontes, para Amauri Mascaro Nascimento, "o Direito do Trabalho não acolhe o sistema clássico, mas sim o princípio da hierarquia dinâmica das normas, con-

sistente na aplicação prioritária de uma norma fundamental que será a mais favorável ao trabalhador, salvo disposições estatais imperativas ou de ordem pública. Como corolário, segue-se que as condições mais benéficas aos trabalhadores são sempre preservadas, ainda que a norma jurídica posterior estabeleça condições menos favoráveis."

O Direito do Trabalho não adota o sistema clássico. Em havendo o conflito de normas, deverá imperar a norma mais benéfica ao trabalhador, mesmo que seja hierarquicamente inferior. Os direitos trabalhistas previstos na Constituição e na legislação extravagante representam o mínimo legal. Ao lado desses direitos outros podem ser criados, valorizando tanto a autonomia individual como a coletiva, justificando os contratos individuais e os instrumentos normativos, como a convenção coletiva, acordo coletivo e contrato coletivo de trabalho, todos são fontes do Direito do Trabalho.

Importante frisar que somente a União tem competência para legislar acerca de Direito do Trabalho. Assim, somente a Constituição, a lei, o decreto, a portaria e regulamentos federais podem tratar do tema. Como já dito, a principal lei que regula a matéria é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

O art. 8º dá uma orientação a respeito das fontes do Direito do Trabalho. Esse artigo determina que, na falta de disposições legais ou contratuais, as questões trabalhistas serão decididas levando em conta à jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios e normas gerais de Direito, principalmente do Direito do Trabalho, e ainda de acordo com os usos e costumes e o direito comparado.

Na verdade, a equidade e a analogia são técnicas de integração, utilizadas apenas para suprir as eventuais lacunas existentes no ordenamento jurídico. A convenção coletiva (sindicato dos empregados e sindicato patronal) e o acordo coletivo (sindicato dos empregados e empresa) também constituem importante fonte do Direito do Trabalho.

Jurisprudência do TST acerca do tema:

Súmula nº 51 do TST. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973).

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na s na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

OJ SDI-1 322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003). Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

2 DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES – DIREITOS SOCIAIS.

Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988).

Os Direitos Sociais têm por finalidade permitir que as pessoas disponham de serviços que garantam uma mínima qualidade de vida. Segundo a Constituição Federal de 1988, os direitos sociais são os seguintes:

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

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

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII - duração do trabalho normal não superior 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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

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

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

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

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Art. 9º É assegurada o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Art. 10. É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Segundo Gasparetto Júnior, a Revolução Industrial foi um evento marcante não só para o avanço da tecnologia e consolidação do capitalismo, mas também para o surgimento de direitos dos cidadãos.

O grande impacto das alterações que proporcionou ao mundo e a substituição de trabalhadores por máquinas gerou uma onda de desemprego, o que deixou grande parte da mão-de-obra desocupada. Essa onda de desemprego que se formou ao longo do processo resultou em um grande número de indivíduos vivendo na linha da miséria. Por outro lado, a parte extremamente beneficiada pela Revolução Industrial vivia em condições radicalmente diferenciadas, ou seja, houve um aguçamento da desigualdade social.

O Estado se deparou com uma situação preocupante, o volumoso número de pessoas na extrema pobreza, o pauperismo. Esses indivíduos deixavam, inclusive, de compor o exército de mão-de-obra capitalista que, para o funcionamento do sistema, é necessário que esteja desempregado. Como essas pessoas estavam abaixo da condição mínima de sustentar o sistema, a situação gerou um grande ônus ao Estado.

Para contornar esse problema na sociedade, o Estado precisou intervir e proporcionar um mínimo de proteção aos trabalhadores, garantindo que eles tivessem condições de, pelo menos, integrar o sistema. Entretanto, nessa fase inicial, o Estado caminhou junto com movimentos sociais de assistencialismo aos desvalidos.

O oferecimento e a prática de serviços que garantissem seguridade social seriam conquistas posteriores. O sociólogo alemão T. H. Marshall argumenta que, na Europa Ocidental, houve uma conquista gradual e consecutiva de direitos. O primeiro deles teria sido o Direito Civil, conquista do século XVIII. O Direito Político teria sido o próximo, pertinente ao século XIX. E o Direito Social teria sido o último deles a ser alcançado, durante o século XX. O somatório dessas três conquistas (Direitos Civil, Político e Social) resultaria no que consideramos como Cidadania.

Os direitos sociais são conhecidos como fundamentais, de segunda dimensão, a exemplo do direito ao bem estar social, direito ao trabalho, à saúde e à educação, possibilitando, segundo José Afonso da Silva, melhores condições de vida aos mais fracos, através da previsão do direito à igualdade.

Os nominados direitos de primeira dimensão ou geração, correspondem aos clássicos direitos civis e políticos que valorizam o homem individualmente, enfatizados principalmente, nos séculos XVIII e XIX, tais como os direitos a igualdade e liberdade.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Os direitos da segunda dimensão caracterizam-se pelos direitos sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos que surgiram envolvidos pelo princípio da igualdade, com predomínio no século XX.

Quanto aos direitos de terceira dimensão, assentam-se sobre os direitos de fraternidade, solidariedade, tendo por destinatário o próprio gênero humano.

Por fim, os direitos conhecidos como de quarta dimensão ou 'novos direitos', estão relacionados ao processo mundial de globalização da economia, caracterizados pelo direito à democracia, à informação e ao pluralismo.

O Direito Social, de fato, é fortemente relacionado com o século XX muito em função dos impactos do marxismo e do socialismo. Essas correntes ideológicas incentivaram movimentos sociais no mundo ocidental criando um cenário no qual os trabalhadores buscavam por seus direitos questionando as questões da divisão do trabalho e do capital. O Estado reagiu ao chamado movimento operário do século XX ofertando proteção social. Mas pesquisas atuais estão demonstrando que a população, antes disso, já se organizava autonomamente em associações para o preenchimento de tais lacunas. Foi prática muito comum nas décadas finais do século XIX e na primeira metade do século XX a participação dos trabalhadores em associações de caráter mutualista, as quais eram provedoras de certas seguridades sociais em um cenário deficiente de políticas públicas por parte do Estado.

As mutuais proporcionavam, em geral, assistência em caso de doenças, acidentes, aposentadoria e falecimento, concedendo, neste caso, pensão à família, além de educação, amparo jurídico e ambientes de lazer. Sendo assim, tais instituições eram provedoras de elementos que viriam a fazer parte dos Direitos Sociais que o Estado tentaria garantir. Não só o movimento operário tido como de resistência, ou seja, o sindicalismo, mas o movimento mais ameno, que é o mutualismo, influenciaram para que o poder público assumisse uma posição mais presente no que diz respeito à concessão de Direitos Sociais.

Os Direitos Sociais são uma grande conquista dos trabalhadores no século XX, que, embora tenham repercutido com mais notoriedade em tal momento, fazem parte de um processo de longo prazo e que exige alto investimento. Para proporcionar uma vida digna ao cidadão ou, como diz T. H. Marshall, permitir que ele tenha uma vida de ser civilizado, o Estado deve garantir o direito à vida, o direito à igualdade, o direito à educação, o direito de imigração e emigração e o direito de associação. A atual Constituição Brasileira, de 1988, por exemplo, estabelece que são Direitos Sociais o acesso à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social e a proteção à maternidade, à infância e aos desamparados.

Comentários aos direitos sociais previstos no art. 7º da CF/88:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A previsão desta proteção está no art. 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias:

"Art. 10 Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966;"

Na suficiente síntese de Leonardo Vieira Wandelli: "...o entendimento que domina a doutrina e a jurisprudência pátrias é de que, por força do art. 10, I, do ADCT, até que advenha a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, o empregador não está obrigado a fundar a despedida em qualquer motivação, sujeitando-se exclusivamente ao pagamento da indenização tarifada de 40% sobre os depósitos do FGTS. Ressalvam-se aquelas regras excepcionais previstas na própria constituição e legislação ordinária, com hipóteses especiais de estabilidade ou garantia de emprego..."

Dispensa arbitrária e dispensa sem justa causa não são a mesma coisa, em razão do que a preposição "ou", colocada no texto constitucional entre os termos em questão, não representa uma alternativa de utilização de significantes com o mesmo significado, mas, ao contrário, foi utilizado como aditivo de significantes distintos com significados distintos. Protege-se contra a despedida arbitrária e protege-se contra a despedida sem justa causa.

Tem-se, destarte, que despedida arbitrária, nos termos do art. 165 da CLT, é toda despedida que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)"

Dito de outro modo, será considerada arbitrária, portanto, a dispensa que não estiver fundada num dos motivos reconhecidos pelo dispositivo legal como válido.

Ocorre que, como produto social, o direito tende a evoluir, incorporando, por vezes de forma expressa, os novos valores que ao longo do tempo vão se consolidando na sociedade. Nesse sentido, vislumbra-se hodiernamente a preocupação do legislador em enunciar os motivos que não considera válidos para justificar o rompimento da relação de emprego. É o caso da Lei nº 9.099/95, que não tolera a dispensa do empregado por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, taxando-a de discriminatória.

Assim dispõe o art. 1º da referida Lei: "*Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.*"

Ou seja: se no art. 165 da CLT o legislador enumera os motivos que considera válidos para justificar a dispensa do empregado, na Lei nº 9.029/95 faz o contrário, enumerando os motivos que não considera válidos para justificar a despedida do empregado.

De outro lado, despedida sem justa causa é toda aquela que não se fundar numa das faltas disciplinares enumeradas no artigo 482 da CLT.

Assim, toda dispensa arbitrária é também sem justa causa, na medida em que não se funda nas hipóteses do art. 482 da CLT, mas nem toda despedida sem justa causa é arbitrária, pois conquanto não se funda nas hipóteses de justa causa, pode fundar-se num dos motivos admitidos pelo artigo 165 da CLT.

Temos, portanto, que toda dispensa que não se funde nas hipóteses autorizadoras da justa causa ou nos motivos aceitos pelo art. 165 da CLT, será arbitrária, contrária à constituição, portanto.

Posto isso, por imperativo lógico conclui-se que, não sendo a mesma coisa, não podem a dispensa arbitrária e a dispensa sem justa causa produzirem os mesmos efeitos.

Efeitos da dispensa arbitrária: revela-se inconsistente a interpretação que atribui a mesma e única consequência à dispensa arbitrária e à dispensa sem justa causa, qual seja, a multa de 40% sobre o FGTS a que se refere o artigo 10, I, do ADCT. Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior: “quanto aos efeitos não se pode entender que à dispensa arbitrária aplica-se a indenização de 40% do FGTS, pois que isto equivaleria a dizer que dispensa sem justa causa e dispensa arbitrária são a mesma coisa, e, evidentemente, não são”.

Portanto, a interpretação “padrão” que se consolidou sobre o tema, no sentido de que toda a proteção a que se refere o inciso I, do art. 7º, resume-se à tarifa prevista no art. 10, I, do ADCT, prestigia contradição entre os dispositivos constitucionais, pois estabelece um mesmo efeito para vedações diversas, o que ofende não só o princípio da unidade da constituição, mas também o da máxima efetividade, pois retira do art. 7º, I, grande parte de sua potencialidade normativa.

Efeitos da demissão sem justa causa: a despedida sem justa causa, ao contrário da arbitrária, é aquela que, apesar de não fundar-se em nenhum dos motivos relacionados no art. 482 da CLT, encontra respaldo em uma motivação aceita pelo direito como válida, quais sejam, aquelas consubstanciadas no artigo 165 consolidado. Não é, portanto, vedada pelo ordenamento, mas, ao contrário, tolerada.

Sendo tolerada, sua consequência não há de ser a rigorosa reintegração, pois o retorno ao status quo lhe qualificaria como vedada, em razão do que a proteção a que se refere o dispositivo constitucional em apreço adquire, na dispensa sem justa causa, conotação diversa.

Resume-se, portanto, a proteção contra a despedida sem justa causa, ou seja, em face de uma dispensa fundada num motivo reconhecida pelo direito como válido, à indenização tarifada prevista no inciso I do art. 10 do ADCT.

Esta é a única interpretação, portanto, capaz de emprestar algum sentido ao quanto disposto no inciso I, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, conciliando tal dispositivo com o art. 7º, I, que prevê proteção contra situações diversas. Este é o máximo de amplitude que pode se dar ao interpretar referida disposição transitória.

Ora, se a norma enuncia a proteção da relação de emprego, parece que a máxima efetividade dessa proteção se obtém com a continuidade da relação de emprego ou com o seu restabelecimento, reservando a sua compensação para os casos da impossibilidade dessa continuidade ou restabelecimento, pois indenização, conforme sustenta José Afonso da Silva, não é proteção. Possui, ao revés, natureza reparatória, compensando aquilo que não mais é passível de ser restabelecido.

Se o princípio é o da continuidade da relação de emprego, a indenização compensatória dessa relação só pode ser exceção, na hipótese de não ser possível o seu restabelecimento.

Sendo assim, a indenização a que se refere o dispositivo constitucional em debate, como o próprio texto diz, é compensatória, vale dizer, subsidiária da relação de emprego, quando esta não mais puder ser restabelecida.

Ressalte-se que o direito do trabalho é pródigo em aceitar a indenização apenas em caráter subsidiário à reintegração do trabalhador no emprego, haja vista a regra contida no art. 496 da CLT que faculta ao juiz substituir a relação de emprego pela indenização, quando conclua que a reintegração, quase sempre levada a efeito ao arripio da vontade do empregador, não irá redundar no efeito pretendido, qual seja, o de devolução ao trabalhador da dignidade no trabalho.

Referido dispositivo vem sendo unanimemente aplicado pela jurisprudência trabalhista aos chamados casos de “estabilidade provisória” (aquelas decorrente de previsão normativa expressa, tal como da empregada gestante, do cipeiro etc.), servindo plenamente, pois, à integração do inciso I, art. 7º da Constituição de 1988, juntamente com o artigo 944 do Código Civil Brasileiro, o qual permite ao juiz, diante da extensão do dano verificada em cada caso em concreto, fixar o quantum indenizatório.

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

Desemprego é o período inativo de quem perde o emprego, ou mesmo que quem nunca trabalhou. Refere-se o dispositivo constitucional ao “desemprego involuntário”, considerando como tal, o período de inatividade para o qual o trabalhador não concorreu de qualquer modo.

O benefício do seguro-desemprego foi criado pela Lei 7.998/90, depois de grande clamor social da época, que mirava outros países europeus que mantinham programas similares para auxílio de pessoas com desemprego involuntário.

Importantes modificações foram promovidas pela Lei 13.134/2015, de 16/06/2015, com o intuito de restringir o acesso ao benefício, tendo em vista a situação econômica atual do país. Embora criticada por alguns setores da socie-

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

dade, como sindicatos e associações profissionais, referida Lei promoveu alguns ajustes a muito tempo clamados pela doutrina.

O seguro desemprego está fixado pela Lei 7.998/90, e suas modificações posteriores:

LEI 7.998/90

DO PROGRAMA DE SEGURO-DESEMPREGO

Art. 2º O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade:

I - prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei nº 10.608, de 20.12.2002)

II - auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

(...)

Art. 3º Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a: (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

III - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, bem como o abono de permanência em serviço previsto na Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973;

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

VI - matrícula e frequência, quando aplicável, nos termos do regulamento, em curso de formação inicial e continuada ou de qualificação profissional habilitado pelo Ministério da Educação, nos termos do art. 18 da Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ofertado por meio da Bolsa-Formação Trabalhador concedida no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), instituído pela Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 1º A União poderá condicionar o recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego à comprovação da matrícula e da frequência do trabalhador segurado em curso de formação inicial e continuada ou

qualificação profissional, com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 2º O Poder Executivo regulamentará os critérios e requisitos para a concessão da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego nos casos previstos no § 1º, considerando a disponibilidade de bolsas-formação no âmbito do Pronatec ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica para o cumprimento da condicionalidade pelos respectivos beneficiários. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 3º A oferta de bolsa para formação dos trabalhadores de que trata este artigo considerará, entre outros critérios, a capacidade de oferta, a reincidência no recebimento do benefício, o nível de escolaridade e a faixa etária do trabalhador. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

Art. 3º-A. A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, nos termos do art. 2º-A desta Lei, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo, contados da data de dispensa que deu origem à última habilitação, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat). (Redação dada pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 1º O benefício do seguro-desemprego poderá ser retomado a cada novo período aquisitivo, satisfeitas as condições arroladas nos incisos I, III, IV e V do **caput** do art. 3º. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 2º A determinação do período máximo mencionado no **caput** observará a seguinte relação entre o número de parcelas mensais do benefício do seguro-desemprego e o tempo de serviço do trabalhador nos 36 (trinta e seis) meses que antecederem a data de dispensa que originou o requerimento do seguro-desemprego, vedado o cômputo de vínculos empregatícios utilizados em períodos aquisitivos anteriores: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

I - para a primeira solicitação: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

II - para a segunda solicitação: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 (nove) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

III - a partir da terceira solicitação: (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 6 (seis) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência; (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 3º A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do § 2º. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 4º Nos casos em que o cálculo da parcela do seguro-desemprego resultar em valores decimais, o valor a ser pago deverá ser arredondado para a unidade inteira imediatamente superior. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 5º O período máximo de que trata o **caput** poderá ser excepcionalmente prolongado por até 2 (dois) meses, para grupos específicos de segurados, a critério do Codefat, desde que o gasto adicional representado por esse prolongamento não ultrapasse, em cada semestre, 10% (dez por cento) do montante da reserva mínima de liquidez de que trata o § 2º do art. 9º da Lei nº 8.019, de 11 de abril de 1990. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 6º Na hipótese de prolongamento do período máximo de percepção do benefício do seguro-desemprego, o Codefat observará, entre outras variáveis, a evolução geográfica e setorial das taxas de desemprego no País e o tempo médio de desemprego de grupos específicos de trabalhadores. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

§ 7º O Codefat observará as estatísticas do mercado de trabalho, inclusive o tempo médio de permanência no emprego, por setor, e recomendará ao Ministro de Estado do Trabalho e Emprego a adoção de políticas públicas que julgar adequadas à mitigação da alta rotatividade no emprego. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

Art. 7º O pagamento do benefício do seguro-desemprego será suspenso nas seguintes situações:

I - admissão do trabalhador em novo emprego;

II - início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto o auxílio-acidente, o auxílio suplementar e o abono de permanência em serviço;

III - início de percepção de auxílio-desemprego.

IV - recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do Codefat. (Incluído pela Lei nº 13.134, de 2015)

Art. 8º O benefício do seguro-desemprego será cancelado: (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

I - pela recusa por parte do trabalhador desempregado de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior; (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

IV - por morte do segurado. (Redação dada pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 1º Nos casos previstos nos incisos I a III deste artigo, será suspenso por um período de 2 (dois) anos, ressalvado o prazo de carência, o direito do trabalhador à percepção do seguro-desemprego, dobrando-se este período em caso de reincidência. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

§ 2º O benefício poderá ser cancelado na hipótese de o beneficiário deixar de cumprir a condicionalidade de que trata o § 1º do art. 3º desta Lei, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 12.513, de 2011)

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

O FGTS tem o objetivo de auxiliar o trabalhador, caso esse seja demitido, em qualquer hipótese de encerramento da relação de emprego, seja ela por motivo de doenças graves e até catástrofes naturais, por exemplo, mas também pode ser utilizado com outras funções, como investimentos em habitação, saneamento e infraestrutura.

O FGTS foi instituído em 1966, e é regulado por uma lei federal, nº 8.036/90. O FGTS funciona através de depósitos mensais dos empregadores, diretamente nas contas vinculadas dos trabalhadores, que são abertas na Caixa Econômica Federal. Inicialmente, o FGTS existia apenas como forma de garantia de emprego, chamada de estabilidade, ou seja, quando o empregado completava 10 anos de trabalho em uma empresa, não poderia mais ser demitido, a não ser em justa causa.

Quem tem direito ao FGTS são trabalhadores urbanos e rurais, em função do regime da CLT, trabalhadores avulsos, empregados domésticos, e não tem direito trabalhadores individuais, ou autônomos, ou seja, pessoas que não possuem vínculo empregatício.

Uma poupança é aberta em nome do empregado, pela empresa. Mensalmente é depositado 8% do salário recebido no mês (salário + horas-extras + outros vencimentos - faltas/atrasos) nesta conta, que rende Juros e Atualização Monetária (JAM). Ao final de um ano estes depósitos equivalem a mais de um Salário Bruto.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Em se tratando de contrato temporário de trabalho com prazo determinado, o percentual é de 2% (dois por cento), conforme dispõe o inciso II do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21.01.98.

O Fundo constitui-se em um pecúlio disponibilizado quando da aposentadoria ou morte do trabalhador, e representa um valor de garantia para a indenização do tempo de serviço, nos casos de demissão imotivada.

Hipóteses de Levantamento do FGTS: 01- Demissão sem justa causa; 02- Término do contrato por culpa recíproca ou força maior; 03- Extinção ou falência da empresa; 04- Término do contrato por tempo determinado; 05- Aposentadoria por tempo de trabalho ou invalidez; 06- Suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias; 07- Cancelamento do registro profissional até 31/04/94; 08- Falecimento do trabalhador ou diretor não empregado; 09- AIDS; 10- CÂNCER; 11- Contas que completaram 3 anos sem depósito, a partir de 14/07/1990; 12- Contas que completaram 3 anos sem depósito até 13/07/1990; 13- Por determinação judicial; 14- Casa Própria; 15- Fundos Mútuos de Privatização; 16- Saques pela empresa.

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

O vocábulo salário deriva do latim *salarium*, significando a razão de sal e, depois, dinheiro ou soldo para comprar sal.

No Brasil, a antiga lei de acidentes do trabalho, o Decreto-Lei nº 24.637/1934, definia o salário, para os efeitos da lei, como a remuneração do trabalho, percebida pelo empregado, em dinheiro ou em utilidade.

Para J. Cretela Júnior, salário é a "*quantia periódica paga pelo empregador ao empregado, em decorrência da relação empregatícia*". Significa, portanto, a contraprestação paga pelo empregador ao empregado em decorrência do trabalho prestado.

Sintetizando, salário é o valor (dinheiro em utilidade) devido pelo empregador ao empregado, em decorrência da relação empregatícia, quantum esses cujos parâmetros são fixados em regra jurídica constitucional e cujos atributos constam de regras infraconstitucional.

Quanto aos objetivos do salário mínimo, diferentemente das Constituições de 1934, 1937, 1946, 1967 e 19969, que previa a satisfação das "necessidades normais de trabalho"; a CF/88, substituiu tais "necessidades normais", por "necessidades vitais básicas".

No artigo 7º, XXX e XXI orienta ao legislador ordinário, que deve obedecer ao princípio da discriminação salarial, vedada, assim a diferença de salário (a) por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (b) por motivo de deficiência física; e (c) por motivo de ser trabalhador com vínculo permanente ou avulso.

Em 1988, o salário mínimo foi previsto na Constituição Federal (Art. 7º, IV), com as seguintes características:

- devido a todo trabalhador;
- fixado em lei;
- nacionalmente unificado;
- reajustes periódicos;
- vedada sua vinculação para qualquer fim.

O salário mínimo é fixado em lei de iniciativa do poder executivo. Notadamente, o salário mínimo é fruto de amplo debate político. O principal "problema" está no fato de que o salário mínimo tem impacto direto nas contas públicas, especialmente em relação à previdência social, às despesas com o seguro-desemprego (instituído pela Lei 7.998/90) e gastos com a Assistência Social, refletindo-se também nas folhas de pagamento das três esferas de governo.

A previdência social é que concentra o maior debate político e econômico, pois o salário mínimo é, também, o menor valor a ser pago aos benefícios previdenciários, conforme determina a Constituição:

"Art. 201. [...] § 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo. [...]". Assim, qualquer aumento do salário mínimo tem impacto direto nas contas da Previdência Social.

Na CLT está previsto nos artigos 76 ao 83, abaixo relacionados:

DO SALÁRIO MÍNIMO

SEÇÃO I

DO CONCEITO

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula $S_m = a + b + c + d + e$, em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º - O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula $S_d = S_m - P$, em que S_d representa o salário em dinheiro, S_m o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

O conceito de piso salarial foi por muito tempo aceito pela doutrina como aquele negociado pelas categorias econômica e profissional, estabelecido por meio dos acordos e convenções coletivos, sendo o patamar mínimo a ser pago aos integrantes das categorias abrangidos pelos instrumentos normativos referidos.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, "Piso salarial é o mínimo previsto para uma categoria através das convenções coletivas ou sentenças normativas e cuja tendência manifesta é substituir o salário profissional que vinha até agora sendo fixado por lei, o que não mais vem acontecendo".

Da mesma forma, embora reconhecendo algum dissenso doutrinário, Brandão (2004, p. 50) afirma: "Inexiste consenso quanto ao significado da expressão piso salarial, porém pode-se afirmar que se trata de *cláusula inserta em convenções coletivas e decisões normativas* [...]".

O art. 7º, V, da Constituição previu o piso salarial atendendo esta natureza coletiva identificada pela doutrina. Não como um valor fixado em lei, mas sim oriundo das negociações entre trabalhadores e empresários.

O Piso Salarial é plástico, variável, moldável às realidades das categorias e regiões. Ajusta-se à dinâmica da relação de produção, mensura e representa o vigor conjuntural de um setor, a força, maior ou menor, de representação reivindicatória, num determinado momento, numa certa região, de uma específica categoria.

O Piso Salarial representa um interesse coletivo, que, apesar de múltiplo, é privado. Com o Piso Salarial, que é menos garantia mínima da sociedade, e mais direito a ser pleiteado e obtido por um grupo, coletividade, se estimula e se reconhece a legitimidade do pleito em busca da conquista o direito à reivindicação visando à elevação constante da proteção mínima, medida pela realidade das condições do trabalho; sua duração; a profissão exercida; a força reivindicatória classista; o período de vigência, enfim, a região contemplada.

Como concebido na Constituição de 1988, não é o piso salarial um instrumento dos poderes públicos para intervir na economia procurando evitar o aviltamento dos salários, papel reservado ao salário mínimo, mas sim o fruto do embate das associações coletivas de trabalhadores e empresários nas negociações coletivas.

Na verdade, quando apresentado o Projeto de Lei Complementar 113, de 2000, que depois se converteu na Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000, criou-se um novo conceito de piso salarial, como aquele estipulado pelos estados para atingir determinadas categorias profissionais.

Admitindo-se esta possibilidade conceitual, não há como taxar a Lei Complementar 103 de 2000, nem as leis estaduais por ela autorizadas, de inconstitucionais, pois que regulamentam o inciso V do art. 7º, que não exige a unificação nacional, e não o inciso IV do mesmo artigo.

A outra barreira a ser superada referia-se à competência privativa da União em legislar em matéria de direito do trabalho (art. 22, inciso I, da Constituição). Entretanto, e aqui a solução não exigia grandes esforços de interpretação, o próprio art. 22, em seu parágrafo único, apontava a saída: "Lei complementar poderá autorizar os Estados a legislar sobre questões específicas das matérias relacionadas neste artigo".

Embora não se possa delegar aos estados a possibilidade de legislar genericamente em matéria de direito do trabalho, pode-se atribuir aos mesmos competência para legislar sobre questões específicas, desde que através de lei complementar. Assim surgiu a Lei Complementar 103, de 14 de julho de 2000, que em sua ementa "Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22".

Assim nasce o *piso salarial*, que pode ser estadual e resultante de negociação coletiva. Da mesma forma, não se pode qualificá-lo de regional, tendo em vista que são os estados, através de lei de iniciativa do Poder Executivo, que detém competência para instituí-lo. Denominação que jamais poderá ser utilizada, embora muitas vezes de forma pouco técnica a mídia e até alguns operadores jurídicos o façam, é a de salário mínimo regional, pois o salário mínimo é nacionalmente unificado (art. 7º, IV, *in fine*, da Constituição) e o piso salarial estadual será instituído por lei estadual (Lei Complementar 103/2000, art. 1º).

A lei complementar 103/2000 é curta e prevê:

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A autorização de que trata este artigo não poderá ser exercida:

I - no segundo semestre do ano em que se verificar eleição para os cargos de Governador dos Estados e do Distrito Federal e de Deputados Estaduais e Distritais;

II - em relação à remuneração de servidores públicos municipais.

§ 2º O piso salarial a que se refere o *caput* poderá ser estendido aos empregados domésticos.

Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Não só uma norma constitucional, a irredutibilidade salarial traduz-se em um princípio de fundamental importância para as relações individuais de trabalho, assegurando aos trabalhadores o direito de não sofrer decréscimos em seus salários por imposição unilateral dos empregadores.

Esse direito constitucional do trabalhador visa a assegurar sua própria subsistência e, muitas vezes, da sua família, possuindo, assim, caráter eminentemente alimentar, daí porque sua previsão na Constituição Federal como um direito fundamental do trabalhador.

Uma vez estipulado um valor no contrato de trabalho, este não poderá sofrer redução. Todavia, existe uma exceção, prevista na CLT, em seu artigo 503, que torna lícita a possibilidade de redução do salário em até 25% com redução de jornada de trabalho em casos de força maior ou prejuízo susceptíveis de afetar substancialmente a situação econômica da empresa, observando sempre o limite do Salário Mínimo.

Ressalte-se que esta possível redução deverá ser feita mediante Convenção Coletiva entre a empresa e o sindicato dos empregados.

Mesmo que o empregado proponha reduzir o salário e a jornada de trabalho, não poderá ser aceito pelo empregador, mesmo porque esse direito à proteção é irrenunciável pelo empregado, exceto se essa redução for convencionalizada através de Convenção ou Acordo Coletivo.

Na CLT a irrenunciabilidade é tratada no art. 462 quando disciplina os descontos no salário permitidos por Lei.

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Destacamos a Orientação Jurisprudencial 358 da SDI-1 do TST que dispõe o seguinte:

OJ SDI-1 358. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Possibilidade. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

Mediante regra jurídica constitucional expressa, é garantido salário, nunca inferior ao salário mínimo, a todos que recebem remuneração variável. Essa norma constitucional protege os empregados que percebem remuneração por unidade de produção, ou seja, remuneração variável, como por exemplo: comissões, percentagens, etc, que também não podem receber salário inferior ao mínimo legal.

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Denomina-se décimo terceiro salário a gratificação natalina de natureza jurídica salarial, conforme ensina o professor Amauri Mascaro Nascimento, mas condicionada, eis que o empregador deixa de receber se incidir em falta grave que implique rescisão do contrato de trabalho.

O décimo terceiro salário foi criado pela lei 4.090/62, recebendo o trabalhador, no mês de dezembro, o correspondente à remuneração integral desse mês, quando o ganho do empregado é fixo. E correspondendo à remuneração média aritmética verificada no ano, quando o ganho do empregado é variável.

Todavia, o empregador privado é obrigado a adiantar parte do décimo terceiro salário entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e, no caso do trabalhador com salário variável, o cálculo do adiantamento é feito com base na soma das quantias variáveis devidas nos meses trabalhados.

A Lei 4.090/62 determina:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: *(Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)*

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Entendimento do TST:

Súmula nº 50 do TST. GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido enquanto durar a cessão.

Súmula nº 148 do TST. GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização (ex-Prejuízo nº 20).

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

De acordo com a CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. *(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)*

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. *(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)*

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. *(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)*

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. *(Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)*

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. *(Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)*

A parte inicial do art. 73 perdeu a vigência por ser contrário ao art. 7º, IX, da CF/88. Assim, mesmo no caso de rezevamento semanal ou quinzenal, o adicional noturno será devido quando o empregado trabalhar no período noturno (Nesse sentido, a Súmula nº 213 do STF).

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

Este dispositivo, de eficácia limitada, ainda não foi regulamentado.

O salário tem caráter alimentar, é sobrevivência do trabalhador, direito fundamental ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, por essa razão a CF/88 elevou a proteção do salário ao status de norma constitucional e firmou retenção dolosa do salário como sendo um crime.

Na exposição de motivos da parte especial do Código Penal o legislador destina os itens 66 e 67 para tratar dos crimes contra a organização do trabalho e os crimes dispostos no art. 197 ao 207 do Código Penal.

Atentar contra a organização do trabalho é infringir a liberdade individual. Isto porque embora seja desenvolvido um modelo econômico capitalista de base liberal, o Estado não permite que a condução econômica seja pautada, exclusivamente, nos interesses privados em seu âmbito individualista.

Não é admissível para a sociedade contemporânea o exercício da liberdade de trabalho sem qualquer ponderação da ordem social. O Estado Democrático de Direito em que se funda o Estado brasileiro urge pela sociabilidade das relações sociais, de maneira que embora haja o interesse de se contemplar o interesse privado há a necessária observação de que o mesmo deve se adequar aos anseios coletivos. É o interesse social preponderante sobre o espírito egoístico do individualismo.

Não foi criado o tipo previsto no inciso X do art. 7º. O mais próximo possível é o tipo do art. 203 do Código Penal brasileiro:

“Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de (1) um ano a (2) dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência”.

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

A finalidade da participação nos lucros pode ser afetiva, política ou econômica, respectivamente, se os empregadores têm como vontade a continuidade da empresa após sua morte; se combatem o desinteresse dos empregados na sorte da empresa ou se só esperam a elevação da produtividade individual.

Quanto à participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, ressalta-se que o vocábulo “resultado”, tem, entre suas acepções secundárias de “lucro”, “proventos”, o primeiro e mais corrente sentido é que “o que resultou ou resulta de alguma coisa; consequência; produto, efeito, fim”.

Constata-se que o constituinte empregou o vocábulo no sentido de “efeito, consequência, produto. E se o resultado pode ser bom ou ruim, vale a regra que preconiza que “quem tem os cômodos deve ter os incômodos”. Ou seja, se o trabalhador participar dos lucros deve assumir o risco e, ao lado do empregador, assumir os prejuízos.

Preconiza, ainda, o disposto constitucional que a participação nos lucros ou resultados da empresa seja desvinculada da remuneração.

A esse respeito, a doutrina clássica dos especialistas em direito do trabalho, discute a respeito da natureza jurídica da participação dos lucros, havendo pelo menos, três colocações sobre a resposta a ser dada, isto é, que tal participação é (a) forma de salário; (b) contrato de sociedade, ou (c) contrato “sui generis”.

A doutrina brasileira adota a colocação de que a participação nos lucros é salário.

Quanto à excepcionalidade da participação na gestão dos lucros, contida no disposto constitucional, há que ressaltar, primeiramente, um paralelo com a participação nos lucros. Este, é um grande passo para os próprios empresários, eis que desvinculada da remuneração, sem prejuízo do salário e demais vantagens recebidas mês a mês, o trabalhador, no fim do ano, participaria da distribuição dos lucros, elegendo-se, para tanto, alguns critérios, como, por exemplo, o da produtividade.

Já quanto à participação na gestão da empresa, é mais complicado. Por isso, a regra constitucional estabeleceu à excepcionalidade na administração, na forma da lei. “Pela forma que a lei determinar”. O constituinte de 1988, anotou “e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Participação nos lucros é a posição cômoda do trabalhador, que precisa, tão-somente contribuir para o aumento da produção. Está na sua esfera de competência. Entretanto, administrar, gerir é atividade humana mais complexa. A participação do empregado na gestão da empresa poder-se-ia ser feita por graus: grau inferior, é a fase de mero acesso à informação; segundo grau, é fase da consulta; e o terceiro grau, é a fase da co-decisão.

LEI Nº 10.101, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências.

*Faço saber que o **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** adotou a Medida Provisória nº 1.982-77, de 2000, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Antonio Carlos Magalhães, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:*

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria; (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013) (Produção de efeito)

II - convenção ou acordo coletivo.

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo, podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;

II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será arquivado na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins desta Lei:

I - a pessoa física;

II - a entidade sem fins lucrativos que, cumulativamente:

a) não distribua resultados, a qualquer título, ainda que indiretamente, a dirigentes, administradores ou empresas vinculadas;

b) aplique integralmente os seus recursos em sua atividade institucional e no País;

c) destine o seu patrimônio a entidade congênere ou ao poder público, em caso de encerramento de suas atividades;

d) mantenha escrituração contábil capaz de comprovar a observância dos demais requisitos deste inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito econômico que lhe sejam aplicáveis.

§ 4º Quando forem considerados os critérios e condições definidos nos incisos I e II do § 1º deste artigo: (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)

I - a empresa deverá prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação; (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)

II - não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança no trabalho. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)

Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013)

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrência de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinentes à participação nos lucros ou resultados.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até 31 de dezembro de 2000, em função de eventuais impactos nas receitas tributárias.

§ 5º A participação de que trata este artigo será tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com base na tabela progressiva anual constante do Anexo e não integrará a base de cálculo do imposto devido pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013)

§ 6º Para efeito de apuração do imposto sobre a renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa será integralmente tributada com base na tabela progressiva constante do Anexo. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)

§ 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 (uma) parcela referente a um mesmo ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da participação nos lucros recebida no ano-calendário, mediante a utilização da tabela constante do Anexo, deduzindo-se do imposto assim apurado o valor retido anteriormente. (Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)

§ 8º Os rendimentos pagos acumuladamente a título de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa serão tributados exclusivamente na fonte, em separado dos demais rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de forma acumulada, ao imposto sobre a renda com base na tabela progressiva constante do Anexo. *(Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)*

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros relativa a mais de um ano-calendário. *(Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)*

§ 10. Na determinação da base de cálculo da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, poderão ser deduzidas as importâncias pagas em dinheiro a título de pensão alimentícia em face das normas do Direito de Família, quando em cumprimento de decisão judicial, de acordo homologado judicialmente ou de separação ou divórcio consensual realizado por escritura pública, desde que correspondentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada a mesma parcela para a determinação da base de cálculo dos demais rendimentos. *(Incluído pela Lei nº 12.832, de 2013)*

§ 11. A partir do ano-calendário de 2014, inclusive, os valores da tabela progressiva anual constante do Anexo serão reajustados no mesmo percentual de reajuste da Tabela Progressiva Mensal do imposto de renda incidente sobre os rendimentos das pessoas físicas. *(Incluído dada pela Lei nº 12.832, de 2013)*

Art. 4º Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução do litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais, utilizando-se, no que couber, os termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Redação dada pela Lei nº 12.832, de 2013)

§ 1º Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

§ 2º O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

§ 3º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

§ 4º O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.

Art. 5º A participação de que trata o art. 1º desta Lei, relativamente aos trabalhadores em empresas estatais, observará diretrizes específicas fixadas pelo Poder Executivo.

Parágrafo único. Consideram-se empresas estatais as empresas públicas, sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto.

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. *(Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)*

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (Redação dada pela Lei nº 11.603, de 2007)

Art. 6º-A. *É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)*

Art. 6º-B. *As infrações ao disposto nos arts. 6º e 6º-A desta Lei serão punidas com a multa prevista no art. 75 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)*

Parágrafo único. O processo de fiscalização, de autuação e de imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 11.603, de 2007)

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

O Salário Família é um benefício pago pela Previdência Social aos trabalhadores de acordo com tabelas anuais e com base em limites salariais, para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 anos incompletos ou inválidos. Este benefício também abrange enteados e tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

Quem tem direito? Têm direito ao salário-família trabalhadores empregados e avulsos (trabalhadores vinculados à entidade de classe e que prestam serviços a inúmeras empresas) que possuem filhos, enteados ou tutelados com até 14 anos de idade incompletos. Para a concessão do salário-família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

Não tem direito: Não recebem salário-família empregados domésticos (ainda não regulamentada a PEC 72/2013), contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos. As mulheres aposentadas, a partir dos 60 anos, e os homens aposentados, a partir dos 65 anos, que possuem filhos, enteados e tutelados com até 14 anos também têm direito ao salário família. No caso de aposentadoria por invalidez, a pessoa pode receber o benefício independente de sua idade. Trabalhadores rurais aposentados também recebem o benefício, desde que comprovem ter dependentes com menos de 14 anos.

Dica: mesmo com a "PEC das Domésticas", houve a garantia desse direito, mas não a regulamentação, o que na prática, deixa suspenso o pagamento até que seja regulamentada.

XIII - duração do trabalho normal não superior 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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

O texto constitucional traz duas limitações à jornada de trabalho, que são a jornada diária de 8 (oito) horas e a duração semanal limitada a 44 (quarenta e quatro) horas.

Caso seja de interesse das partes, poderá haver acordo ou convenção coletiva prevendo a compensação de horários e redução da jornada.

O tema será tratado mais adiante.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Considera-se trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquele prestado por trabalhadores que se revezam nos postos de trabalho nos horários diurno e noturno em empresa que funcione ininterruptamente ou não.

Jurisprudência do TST sobre o tema:

Súmula nº 391 do TST. PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Súmula nº 423 do TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

OJ SDI-1 274. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FERROVIÁRIO. HORAS EXTRAS. DEVIDAS (inserida em 27.09.2002). O ferroviário submetido a escalas variadas, com alternância de turnos, faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988.

OJ SDI-1 275. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS (inserida em 27.09.2002). Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

OJ SDI-1 360. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. (DJ 14.03.2008). Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

OJ SDI-1 395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010). O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Repouso semanal remunerado ou descanso semanal remunerado é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social e recreativa, visando a recuperação física e mental do trabalhador. E folga paga pelo empregador.

O Descanso Semanal Remunerado é de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, englobando as 11hs do intervalo interjornada, totalizando 35hs, devendo ser concedido preferencialmente aos domingos, sendo garantido a todo trabalhador urbano, rural (Artigo 7º, inciso XV da CF/88) ou doméstico, sendo que para este último, o fundamento encontra-se no parágrafo único do citado art. 7º, incluído pela "PEC das Domésticas". Antes de 2013, as domésticas não tinham tal direito, portanto.

O Descanso Semanal Remunerado tem sua previsão legal sustentada no art. 1º a Lei 605/49 "Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local"; no inciso XV da CF/88 "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos" e na CLT, no art. 67:

Art. 67 CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

A remuneração do repouso semanal remunerado corresponderá: a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês: a um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; b) para os que trabalham por hora: à sua jornada de trabalho normal, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; c) para os que trabalham por tarefa ou peça: o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, divididos pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; d) para o empregado em domicílio: o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

Registre-se que não será devida a remuneração referente ao descanso semanal remunerado quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, como por exemplo, tiver uma falta injustificada.

A Lei 7.415/1985 e a Súmula nº 172 do TST determinam que as horas extraordinárias habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado - DSR.

Havendo trabalho no dia de repouso, o pagamento deverá ser feito em dobro, não sendo devido esse pagamento dobrado se o empregador conceder a folga ao empregado em outro dia, nos termos da Súmula 146 do TST.

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)

Há dois tipos de serviços, o normal e o extraordinário. A duração normal poderá ser prolongada excepcionalmente além do limite legal ou convenicionado, ocorrendo necessidade imperiosa, seja para fazer face ao motivo força maior, seja para atender realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. O excesso, nesses casos, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente, em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificando no momento da fiscalização, sem prejuízo dessa comunicação. Nos casos de excessos de horários por motivo força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso, a remuneração será pelo menos vinte e cinco por cento superior à da hora normal e o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

O tema será tratado mais profundamente a seguir.

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

Férias anuais remuneradas consistem em um determinado número de dias consecutivos e periódicos durante os quais o trabalhador, preenchidos os requisitos legais, suspende as atividades normais de trabalho, recebendo a habitual remuneração e contando os dias de inatividade como de efetivo exercício para todos os efeitos.

Comentando as férias, Amauri Mascaro Nascimento esclarece que não são apenas direito, mas dever do empregado, proibindo nossa lei que o empregado trabalhe durante as férias, explicando depois, que a doutrina sustenta a irrenunciabilidade das férias, descanso que para alguns, tem natureza jurídica de direito público subjetivo, ao passo que, para a posição mais antiga, tinham o caráter de prêmio ao empregado para recompensá-lo pela fidelidade.

A natureza jurídica das férias é dupla, pois se para o empregador consiste em obrigação de fazer e de dar, consentindo no afastamento do empregado, que continua a pagar-lhe o salário equivalente; para o empregado e, simultaneamente, direito de exigir as obrigações a cargo do empregador e, ao mesmo tempo, de abster de trabalhar durante aquele período de inatividade.

As férias serão tratadas mais adiante, com maior profundidade.

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

O período de gestação, "fase do desenvolvimento do embrião, no útero, desde a concepção até o nascimento, ou parto", tem sido objeto de especial cuidado do legislador constituinte, nestes últimos cinquenta anos.

A proteção da gestante, constitucionalmente, quanto ao salário e quanto ao emprego é uma constante, nas Constituições de 1934, 1946 e 1967. Na Constituição de 1937, a garantia permaneceu somente quanto ao salário. A partir de 5 de outubro de 1988, o artigo 7o. XVIII assegura o direito subjetivo, a "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário", acrescentando como louvável novidade " com a duração de 120 dias".

Pontes de Miranda, ensina que, a gestante, durante o período legal, ou aquele que provavelmente foi necessário, nenhum prejuízo pode sofrer no seu salário que é integral. O princípio dirige aos empregadores, que não podem convencionar diversamente quaisquer alterações no salário que teria de receber, se trabalhando estivesse a gestante.

Então, desde 5 de outubro de 1988, a gestante tem o direito subjetivo de solicitar ao empregador – e este tem a obrigação de anuir - cento e vinte dias de descanso, antes ou depois do parto, ou dividir, como a ciência determinar, o período anterior ou posterior ao parto. Provado o estado de gravidez, ocorre a incidência constitucional de imediato. Se a gravidez, por qualquer motivo se interrompe, sem chegar a termo, a incidência da regra jurídica constitucional cessa, perde a eficácia.

Durante o período de descanso da gestante, continua válido o contrato de trabalho, que não se suspende nem se interrompe, tanto assim que, como consequência, o salário continua a ser pago normalmente, e o tempo de inatividade, de quatro meses, é contado para todos os efeitos, o que demonstra a ininterruptibilidade ou continuidade da relação empregatícia, do contrato de trabalho, dado que o vinculum iuris que há entre empregador e empregada permanece inalterado, como nos casos de férias anuais remuneradas.

O tema será tratado adiante no trabalho da mulher.

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

No direito brasileiro, a licença-paternidade é absoluta novidade, criação do constituinte de 1988. Antes, não constava da regra jurídica ordinária e muito menos, de regra jurídica constitucional, sendo parte agora da Constituição Federal de 1988, art. 7. XIX, e do artigo 10, parágrafo 1o. do ADCT, estendendo-se ainda aos servidores públicos civis (art. 39, parágrafo 2), pertencentes aos quadros da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, entidades estas que poderão instituir, no âmbito das respectivas competências, regime jurídico único e planos de carreiras não só para agentes da administração pública direta, como também para os servidores públicos da administração indireta, isto é, os das autarquias e os das funções públicas.

Até que a lei venha disciplinar o instituto licença-paternidade, o prazo para o gozo desse especial tipo de repouso é de 5 dias (artigo 10, parágrafo primeiro, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

Concretizando em precisa regra jurídica constitucional o propósito assinalado no Preâmbulo da Constituição de promover o bem de todos, sem preconceitos de sexo e quaisquer outras formas de discriminação, reiterado depois

na regra básica de que todos são iguais perante a lei, e que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição", agora novamente o legislador constituinte se dirige ao legislador ordinário a fim de que, nos termos da lei, seja o mercado de trabalho da mulher protegido contra qualquer forma de discriminação, mediante incentivos específicos, que motivem a respectiva integração, na luta pelo emprego, quando homens e mulheres, geralmente se encontram em desigualdades de condições, no mercado competitivo, favorecido, regra geral, o homem.

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

Corresponde o aviso prévio a rescisão unilateral dos contratos por tempo indeterminado, sendo de, no mínimo, trinta dias a comunicação da intenção de resolver o contrato de trabalho, por qualquer das partes, que pode ser convertido em pena pecuniária (igual a um mês de salário) em caso de despedida sem justa causa.

A Lei 12.506/2011 alterou o texto da CLT, no aspecto, aplicando a determinação constitucional de proporcionalidade:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

A regra "redução dos riscos inerentes ao trabalho", completa-se com outra regra do mesmo artigo 7. XXVIII, que trata do "seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa".

Risco é a "probabilidade de perigo, inconveniente ou fatalidade muito possível de realizar-se; perigo".

Toda atividade humana é sujeita a riscos, maiores ou menores e o trabalho como atividade humana é também exposto a riscos, podendo estes constar de imensa escala, cujo extremo ascendente pode atingir grau máximo de periculosidade.

A expressão "riscos inerentes ao trabalho" tem três sentidos: inerentes (a) trabalho em si e (b) ao local de trabalho e (c) às condições em que o trabalho se realiza.

O especialista em desarmar engenhos perigosos corre riscos inerentes ao trabalho em si, independentemente do local, porque o perigo está no aparelho, na granada.

O trabalho de cavar solo, em si, não oferece perigos, mas o trabalho de cavar minas a alguns quilômetros de profundidade pode, oferecer, como oferece, graves riscos.

Em terceiro lugar, o mesmo trabalho, que em si e em razão do lugar, pode não oferecer riscos, oferecerá, conforme as condições ambientais, de perigos graves de toda espécie, como, por exemplo a exposição às intempéries, em lugares desprotegidos, não tendo o trabalhador proteção quando ao perigo.

A segurança e higiene quando levadas em conta pelo legislador, podem determinar providências, que providenciará medidas para a proteção do empregado. Normas de saúde, normas de higiene e normas de segurança podem ser causas diretas e determinantes da redução dos riscos inerentes ao trabalho.

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

São eles:

Insalubridade que é a expressão que designa toda atividade ou operação que, em virtude de sua natureza, condição ou método de trabalho, expõe os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos (art. 189, CLT);

Periculosidade que engloba toda atividade ou operação que, por sua natureza ou métodos de trabalho, implique em contato permanente com inflamáveis ou explosivos, em condições de risco acentuado (art. 193, CLT); e

Penosidade que foi criado pela CF/88, sendo aquele que é devido a quem exerce funções na fronteira (art. 20, §2º, CF) ou em localidades cuja condição de vida justifique aquela qualificação.

XXIV - aposentadoria;

A aposentadoria permite ao trabalhador passar à inatividade recebendo certa remuneração, levando em consideração certas circunstâncias previstas em lei, "podendo tal remuneração ser idêntica à que o trabalhador recebia quando em serviço ativo, ser proporcional em relação ao tempo de serviço que o trabalhador prestou, ou ainda ser proporcional às contribuições previdenciárias por ele efetuadas na ativa."

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; **(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)**

Direito incondicional aos menores filhos dos trabalhadores em idade escola. Esse direito de eficácia plena, que constitui mais uma inovação constitucional e deve ser suprido pelo Estado nos termos do art. 208, IV da CF.

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

O Art. 611 da CLT define convenção coletiva como: "acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho".

Já o acordo coletivo tem um sentido mais restrito, envolvendo a negociação de um grupo de trabalhadores (não necessariamente representados por um sindicato) e empregadores. (ex. acordo entre funcionários de uma determinada empresa e a direção da empresa).

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

Dispositivo de eficácia limitada, ainda não regulamentado, cujo objetivo é proteger a mão de obra humana do crescimento tecnológico nas empresas, que culmina por diminuir a necessidade de mão de obra, em face da automação, gerando a necessidade de especialização da mão de obra, e não de sua simples força pelas máquinas.

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

A CF/88 obriga o empregador a assumir o “risco profissional” por eventuais acidentes sofridos pelo empregado na execução do seu trabalho, independentemente da existência de culpa do empregador no acidente, por isso a previsão de obrigatoriedade do CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho que embora não represente sempre a “justa reparação” do acidente e da lesão sofrida, garante um mínimo ao empregado em caso de acidente de trabalho, permitindo-lhe, ainda, buscar a reparação integral em caso de dolo ou culpa do empregador (O conceito de acidente do trabalho é estabelecido pelos arts. 19 a 21 da Lei 8.213/91).

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

A EC nº 28/00 deu nova redação a esse inciso acabando com a distinção inicial de tratamento entre o trabalhador urbano e rural em relação ao prazo prescricional para propositura da reclamação trabalhista após a extinção do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador urbano ou rural tem o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, para ajuizar a reclamação trabalhista, podendo pleitear apenas os créditos trabalhistas devidos e não pagos, ou quitados parcialmente, relativos aos últimos cinco (05) anos.

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

É o princípio da isonomia (art. 5º, caput, CF) aqui repetido em relação aos trabalhadores, sendo tal previsão excepcionada, em relação ao servidor público, na forma do art. 39, § 3º.

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Ainda decorrente do princípio da isonomia, tal dispositivo, ao lado de vários outros (arts. 3º, II; 24, XIV; 203, IV; 227, § 2º; e 244) demonstra a nítida preocupação do legislador constituinte com a proteção aos portadores de deficiência.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Também decorrente do princípio da isonomia, princípio inerente ao direito do trabalho.

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Decorre da tutela dos direitos dos menores, também prevista em outras normas, como o Estatuto da Criança e do Adolescente.

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Entende-se como trabalhador avulso, no âmbito do sistema geral da Previdência Social, todo trabalhador sem vínculo empregatício que, sindicalizado ou não, tenha a concessão de direitos de natureza trabalhista executada por intermédio da respectiva entidade de classe.” (cf. Portaria nº 3.107, de 7 de abril de 1971, do Ministério do Trabalho e Previdência Social). Assim, o trabalhador avulso tem os mesmos direitos do trabalhador com vínculo, sendo seguido obrigatório da Previdência Social (tendo, pois, direito a todos os benefícios previdenciários).

Avulso.

Legislação:

“Lei 8212/91. Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”;

“Decreto 3.048/99. Art. 9º São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:

VI - como trabalhador avulso - aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria, assim considerados:

- a) o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;
- b) o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;
- c) o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);
- d) o amarrador de embarcação;
- e) o ensacador de café, cacau, sal e similares;
- f) o trabalhador na indústria de extração de sal;
- g) o carregador de bagagem em porto;
- h) o prático de barra em porto;
- i) o guindasteiro; e
- j) o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos”;

Lei 12.815/2013 – Trabalhadores avulsos portuários:

CAPÍTULO VI

DO TRABALHO PORTUÁRIO

Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:

- I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;
- II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;
- III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;
- IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e

VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Parágrafo único. Caso celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto no instrumento precederá o órgão gestor e dispensará sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

Art. 33. Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso:

I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

a) repreensão verbal ou por escrito;

b) suspensão do registro pelo período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias; ou

c) cancelamento do registro;

II - promover:

a) a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários;

b) o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; e

c) a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalhador;

III - arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;

IV - arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;

V - zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso; e

VI - submeter à administração do porto propostas para aprimoramento da operação portuária e valorização econômica do porto.

§ 1º O órgão não responde por prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

§ 2º O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

§ 3º O órgão pode exigir dos operadores portuários garantia prévia dos respectivos pagamentos, para atender a requisição de trabalhadores portuários avulsos.

§ 4º As matérias constantes nas alíneas a e b do inciso II deste artigo serão discutidas em fórum permanente, composto, em caráter paritário, por representantes do governo e da sociedade civil.

§ 5º A representação da sociedade civil no fórum previsto no § 4º será paritária entre trabalhadores e empresários.

Art. 34. O exercício das atribuições previstas nos arts. 32 e 33 pelo órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso.

Art. 35. O órgão de gestão de mão de obra pode ceder trabalhador portuário avulso, em caráter permanente, ao operador portuário.

Art. 36. A gestão da mão de obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1º Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para solução da pendência constitui título executivo extrajudicial.

§ 4º As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

Art. 38. O órgão de gestão de mão de obra terá obrigatoriamente 1 (um) conselho de supervisão e 1 (uma) diretoria executiva.

§ 1º O conselho de supervisão será composto por 3 (três) membros titulares e seus suplentes, indicados na forma do regulamento, e terá como competência:

I - deliberar sobre a matéria contida no inciso V do caput do art. 32;

II - editar as normas a que se refere o art. 42; e

III - fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis do órgão e solicitar informações sobre quaisquer atos praticados pelos diretores ou seus prepostos.

§ 2º A diretoria executiva será composta por 1 (um) ou mais diretores, designados e destituíveis na forma do regulamento, cujo prazo de gestão será de 3 (três) anos, permitida a redesignação.

§ 3º Até 1/3 (um terço) dos membros do conselho de supervisão poderá ser designado para cargos de diretores.

§ 4º No silêncio do estatuto ou contrato social, competirá a qualquer diretor a representação do órgão e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.

Art. 39. O órgão de gestão de mão de obra é reputado de utilidade pública, sendo-lhe vedado ter fins lucrativos, prestar serviços a terceiros ou exercer qualquer atividade não vinculada à gestão de mão de obra.

Art. 40. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º Para os fins desta Lei, consideram-se:

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

I - capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - estiva: atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - conferência de carga: contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - conserto de carga: reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - vigilância de embarcações: atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação; e

VI - bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.

§ 1º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados.

§ 3º O operador portuário, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 4º As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas.

Art. 41. O órgão de gestão de mão de obra:

I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no § 1o do art. 40; e

II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

§ 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra.

§ 2º O ingresso no registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e inscrição no cadastro de que trata o inciso I do caput, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

§ 3º A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extinguem-se por morte ou cancelamento.

Art. 42. A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avulsa, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 43. A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários.

Parágrafo único. A negociação prevista no caput contemplará a garantia de renda mínima inserida no item 2 do Artigo 2 da Convenção no 137 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 44. É facultada aos titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

*Lei 12.023/09. Trabalhadores Avulsos não portuários
LEI Nº 12.023, DE 27 DE AGOSTO DE 2009.*

*Mensagem de veto
Vigência*

Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1o As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.

Parágrafo único. A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços.

Art. 2o São atividades da movimentação de mercadorias em geral:

I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

II – operações de equipamentos de carga e descarga;

III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 3o As atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras do serviço.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Art. 4o O sindicato elaborará a escala de trabalho e as folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, com a indicação do tomador do serviço e dos trabalhadores que participaram da operação, devendo prestar, com relação a estes, as seguintes informações:

I – os respectivos números de registros ou cadastro no sindicato;

II – o serviço prestado e os turnos trabalhados;

III – as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a:

a) repouso remunerado;

b) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

c) 13o salário;

d) férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;

e) adicional de trabalho noturno;

f) adicional de trabalho extraordinário.

Art. 5o São deveres do sindicato intermediador:

I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;

II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;

III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;

IV – exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;

V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

VI – firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para normatização das condições de trabalho.

§ 1o Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da entidade sindical.

§ 2o A identidade de cadastro para a escalação não será a carteira do sindicato e não assumirá nenhuma outra forma que possa dar ensejo à distinção entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para efeito de acesso ao trabalho.

Art. 6o São deveres do tomador de serviços:

I – pagar ao sindicato os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, 13o salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II – efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado;

III – recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao 13o salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

Art. 7o A liberação das parcelas referentes ao 13o salário e às férias, depositadas nas contas individuais vinculadas e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo.

Art. 8o As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

Art. 9o As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Art. 10. A inobservância dos deveres estipulados nos arts. 5o e 6o sujeita os respectivos infratores à multa administrativa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador avulso prejudicado.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943.

Art. 11. Esta Lei não se aplica às relações de trabalho regidas pela Lei no 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e pela Lei no 9.719, de 27 de novembro de 1998.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação.

A definição dada pelo inciso VI do art. 12 da Lei nº 8.212/91, nos indica que trabalhador avulso “é quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”.

O trabalhador avulso pode ser sindicalizado ou não, mas a execução dos seus serviços será feita com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria.

Valentim Carrion conceitua o trabalhador avulso como aquele que presta serviços a inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício.

Já o decreto 3.048/99 art. 9º, VI, diz que trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do OGMO.

O trabalhador avulso pode ser portuário e não portuário. O avulso tem os direitos previstos na Constituição e em legislação especial.

Os portuários são regidos pela Lei 12.815/2013 e os não portuários pela Lei 12.023/2009, citadas acima.

Os portuários prestam serviços de capatazia, conseredor, conferência, estivador, vigilância e bloco, nas embarcações na área dos portos organizados e de instalações portuárias de uso privativo, com intermediação obrigatória do OGMO, art. 9º. Alínea a do inciso VI do Regime da Previdência Social.

Os avulsos não portuários, conforme art. 2º. são aqueles que trabalham na movimentação de mercadorias em geral tais como: serviços de cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização; operações de equipamentos de carga e descarga; pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Quanto aos direitos dos avulsos, o inciso XXXIV do artigo 7º. da CF/88 preceitua que os avulsos terão os mesmos direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente. Sendo assim são os direitos do avulso: 13º. , Férias mais 1/3, FGTS, RSR, adicional noturno, horas extras, proteção da jornada de trabalho e seus intervalos mínimos de repouso inter e entre jornadas, remuneração não inferior ao mínimo.

Distingue-se o trabalhador avulso do eventual, porque o primeiro tem todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço avençado no contrato e a multa pelo inadimplemento do pacto, quando estabelecida entre as partes. O avulso presta serviço numa atividade permanente, enquanto a atividade do eventual é esporádica, ocasional no âmbito da empresa.

As principais características do trabalhador avulso são: - prestação de serviço intermediada pelo sindicato da categoria ou pelo OGMO, Órgão Gestor de Mão de Obra; - pagamento pelo serviço prestado na forma de rateio entre os empregados; - serviços de curta duração.

Não há qualquer vínculo entre o empregado e o OGMO, sindicato da categoria ou beneficiário de serviço. A Lei nº 5.890/73 considerou o avulso como autônomo para fins previdenciários.

Para melhor guardar a informação principal: no contrato com o avulso, a relação é triangular: empresa tomadora de serviço, empresa de trabalho temporário e empregado.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)

DOMÉSTICO: O trabalho do Empregado Doméstico era regulamentado pela Lei 5.859/72, e atualmente o é pela Lei Complementar 150 de 01/06/2015. Reza o seu artigo primeiro o conceito do doméstico, sendo "aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei."

Não se encontram inseridos nesta categoria os porteiros, vigias, zeladores, faxineiros, etc., que prestam serviços para a administração do edifício, posto que regidos pela CLT (vide art. 1º da Lei 2.757/56).

Com relação a definição legal, apenas registramos nossa divergência em relação ao termo "no âmbito familiar", pois o motorista particular que presta serviços para a família, o faz não no âmbito familiar, mas para o âmbito residencial, já que labora externamente, mas não deixa de ser empregado doméstico. Assim a definição a nosso ver o mais correto seria "no âmbito familiar ou para a residência".

Empregado doméstico é aquela pessoa que é contratada para trabalhar em atividades não relacionadas à atividade econômica desenvolvida pelos patrões O empregado doméstico é todo aquele que presta serviços, de natureza contínua, à pessoa ou à família, no âmbito residencial destes, desempenhando uma atividade sem fins lucrativos. Assim, será empregada doméstica aquela que é contratada para fazer a limpeza e arrumação do lar, para cozinhar, passar roupa, cuidar das crianças, dirigir o veículo da família, acompanhar doentes ou idosos ("cuidador" ou mesmo sendo enfermeira) etc.

O artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212/91, define como empregador doméstico à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

O desvio de finalidade pode transmutar um contrato de trabalho doméstico em um contrato de trabalho urbano, conforme a jurisprudência já decidiu:

"EMPREGADOR DOMÉSTICO – UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA FORA DO ÂMBITO DA RESIDÊNCIA – Considera-se empregado doméstico 'aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas' (art. 1º da Lei nº 5.859/1972). Demonstrado que o empregador se utiliza dos serviços da reclamante fora da sua residência, aplica-se o princípio da prevalência da norma mais favorável, configurando trabalhador regido pela CLT." (TRT 10ª R. – RO 1479/2009-006-10-00.1 – Rel. Juiz João Luis Rocha Sampaio – DJe 05.02.2010).

Com promulgação da atual PEC 478/2010, na Emenda Constitucional nº 72/2013, conhecida vulgarmente como "PEC da Doméstica", toda empregada doméstica tem direito aos seguintes direitos, conforme Parágrafo Único do art. 7º da Constituição Federal:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013).

Os direitos citados acima são:

a) salário mínimo regional da categoria fixado pelo Estado ou salário mínimo federal, o que for maior, destacando-se que se a empregada for contratada para jornada

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

inferior a oito horas – em média quatro horas por dia, por exemplo -, receberá salário proporcional ao tempo trabalhado, calculado sobre o piso salarial ou do salário mínimo vigente, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

b) À irredutibilidade salarial e registro/assinatura na CTPS em 48 horas após a admissão;

c) ao vale-transporte, caso ela não durma no local de trabalho, utilizando de meios de transporte coletivo urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, devendo ser apurado a quantidade de vale necessário para o efetivo descolamento deslocamento residência-trabalho e vice-versa, cuja utilização é exclusiva para esta finalidade, pois se constada a irregularidade na sua utilização pelo empregado restará caracterizada uma justa causa;

d) férias de 30 (trinta) dias úteis (após um período aquisitivo de trabalho de 12 meses) (Lei 11.324 de 19/07/2006), cuja remuneração seja equivalente ao valor do seu salário acrescido de 1/3 e seja paga antes da concessão das férias;

e) descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

f) 13º salário, que deverá ser pago em duas parcelas de igual valor, a primeira no período de fevereiro a novembro e a segunda até 20 de dezembro (art. 1º e 2º da Lei 4.749/1965);

g) aviso prévio, que poderá ser trabalhado (nesse caso, ela terá direito a sete dias livres ou duas a menos na jornada, durante no curso do mês do aviso prévio) ou indenizado;

h) seguro desemprego (PEC das Domésticas);

i) contribuição previdenciária a ser providenciada pelo empregador em guia própria, devendo ser 8% descontados de sua remuneração e 12% pagos pelo próprio empregador;

j) licença gestante de 120 dias, com salário-maternidade pago pelo INSS, observando-se que por força da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, foi estendida às trabalhadoras domésticas a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;

l) licença-doença, sendo os primeiros 14 (quatorze) dias de afastamento remunerados pelo empregador e do 15º dia em diante pagos pelo INSS;

m) aposentadoria – quando implementado todos os requisitos legais exigidos para a aposentadoria pretendia pelo empregado;

n) jornada de trabalho limitada em de 8 (oito) horas e 44 (quarenta e quatro semanais) (PEC das Domésticas);

o) adicional de horas extras e noturno (PEC das Domésticas);

p) recolhimento mensal do FGTS obrigatório e à multa rescisória de 40% do saldo do FGTS (PEC das Domésticas), observando-se que a multa de 40% (quarenta por cento) somente será devido ao empregado se dispensado sem justa causa ou rescisão indireta do contrato de trabalho, enquanto que sendo despedida por culpa recíproca ou força maior a multa do sobre o saldo do FGTS será de 20% (art. 18, §§ 1º e 2º, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990);

q) Licença-paternidade de 5 dias corridos, a contar da data do nascimento do filho em se tratado de empregado doméstico (Art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, e art. 10, § 1º, das Disposições Constitucionais Transitórias);

r) Auxílio creche, salário família e seguro contra acidente de trabalho, sendo que esses direitos também precisarão de regulamentação e não entram em vigor de imediato. Atualmente, o seguro acidente é de 1% a 3% do salário dependendo do risco. Salário família é devido a quem tem filhos de até 14 anos de idade ou inválido. E o auxílio creche é devido à empregada mãe com a idade da criança a ser definida quando o auxílio sofrer regulamentação.

Ficaram de fora destas últimas reformas proporcionadas pela “PEC das Domésticas” (Emenda Constitucional nº 72/2013), por exemplo, os adicionais de penosidade (como para todas as outras classes de trabalhadores), insalubridade e periculosidade.

3 DA RELAÇÃO DE TRABALHO E DA RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS E DISTINÇÃO.

Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu.

A relação de trabalho segundo Maurício Godinho Delgado *“refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”*. Portanto, é um gênero que acomoda várias formas de pactuação de prestação de serviços existentes para o ordenamento jurídico.

A relação de emprego é uma das modalidades de relação de trabalho e que segundo a norma regente caracteriza-se pela prestação de serviço por pessoa física, com pessoalidade, de forma não-eventual, efetuada com onerosidade e subordinação.

- Por pessoa física entende-se que a figura do trabalhador deverá sempre ser pessoa natural;

- Por pessoalidade é que o trabalhador deverá ser contratado por *“intuito personae”*, podendo haver eventuais situações que ensejem uma substituição (os casos para esta substituição estão previstos na lei);

- não-eventual é o trabalho realizado levando-se em consideração a frequência com que o prestador de serviço realiza o trabalho, ficando pacificado na doutrina que aquele que labora três ou mais vezes por semana para um mesmo tomador, desde que preenchido os demais requisitos da relação de emprego caracteriza o vínculo empregatício;

- a onerosidade pressupõe dois enfoques, o ato objetivo que é a vontade do tomador em pagar o trabalhador e o ato subjetivo que é a vontade do prestador de serviço receber pelo labor despedido em prol do tomador;

- a subordinação está segundo Amauri Mascaro Nascimento ligada a um "submetimento, sujeição ao poder do tomador, às suas ordens, em uma posição de dependência." Logo qualquer atividade que não preencha um desses requisitos desconfigura o vínculo empregatício, podendo ser uma relação de trabalho.

Desta forma, são relações de trabalho sem natureza empregatícia entre tomador e prestador de serviços o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho autônomo, o estágio, o trabalho voluntário, o trabalho cooperado, a residência médica, etc.

Distinção entre relação de trabalho e emprego:

As relações de trabalho e de emprego diferenciam-se no mundo jurídico, especialmente, em função da legislação aplicável e, conseqüentemente, pela intenção do legislador na forma de tutelar o "trabalho".

A discussão sobre a diferenciação entre relação de trabalho e de emprego ganhou maior relevância após a alteração do art. 114, I da Constituição Federal, a partir da Emenda Constitucional n.º 45/2004. Nota-se que antes da referida Emenda a Justiça do Trabalho era competente para julgar e processar, em regra, litígios que envolvessem relações de emprego, contudo com a nova redação essa passou a ser responsável pela solução de questões que atinjam relações de trabalho.

O doutrinador Maurício Delgado Godinho, com propriedade, distingue a relação de trabalho da de emprego, como se verifica:

"A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...] A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes".

Nesse sentido, infere-se que a relação de trabalho, mais genérica, abrange todos os vínculos jurídicos caracterizados por objetivarem um labor humano. Já a relação de emprego é um tipo de jurídico específico dentre aqueles abrangidos pela relação de trabalho. Em síntese, a primeira é o gênero do qual a segunda é a espécie.

Entretanto, apesar do vínculo entre a relação de trabalho e de emprego (gênero e espécie), essas são tratadas pela legislação de forma especial e distinta.

Dessa forma, em se tratando de relações de emprego, as normas aplicáveis são aquelas constantes na CLT e na legislação complementar.

Pontua-se que para haver a relação de emprego faz-se necessário que o trabalho seja realizado por pessoa física, bem como que a prestação do serviço seja desenvolvida com pessoalidade (sempre o mesmo trabalhador), não-eventualidade (continuidade da prestação do serviço), onerosidade (deve haver uma contraprestação) e subordinação (estar submetido a ordens).

Contudo, a relação de trabalho rege-se pelas leis especiais ou residualmente pelas disposições do Código Civil, conforme pontua o seu art.593: "A prestação de serviços que não estiver sujeita a leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo".

Dessa forma, verifica-se que a relação de trabalho é um gênero, do qual a relação de emprego é uma das espécies. Entretanto, apesar da aparente similitude, cada um desses institutos de direito são regidos por normas específicas, que visam à proteção do trabalho, em suas diversas face.

Como pode verificar que a diferença entre a relação de emprego com a relação de trabalho, é de que a primeira é oriunda do conceito determinado pelo artigo 3º da CLT, de pessoa física que presta serviços a um determinado empregador (físico ou jurídico), não eventual, de forma subordinada e sob dependência de salário, na qual os riscos da atividade exercida fica a critério do empregador, sendo que a segunda configurada pela relação civil, remunerada, pago pelos serviços prestados, porém de forma eventual, relação a subordinação ocorre minimamente gerando somente na prestação de compromisso pelos serviços pactuados. Dispõe o art. 3º da CLT:

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

Como poderes do empregador, que inegavelmente geram subordinação ao empregado, e conseqüentemente caracterizam o vínculo de emprego, destacamos os de direção (ou comando), os de controle (verificar o exato cumprimento da prestação do trabalho) e os de aplicar penas disciplinares (em razão do inadimplemento do contrato de trabalho por parte do empregado).

O poder disciplinar se constitui em possibilidade de aplicar as sanções disciplinares. É o meio de que dispõe o empregador para a imediata tutela de seus direitos em caso de violação das obrigações assumidas pelo empregado. O dever de obediência é limitado ao conteúdo do contrato de trabalho e em razão do tempo, ou seja, somente durante o lapso tempo de vigência da contratação e nos limites do que ficou combinado.

As sanções disciplinares pressupõem sempre culpa ou dolo do empregado, impondo-se seja guardado certa proporção entre a falta e a sanção.

Ao juiz não cabe dosar a punição. Caso seja provocado para se pronunciar acerca de falta punida, através de reclamação trabalhista ajuizada por empregado que entenda ter sido prejudicado, ou entende razoável a pena aplicada ou declara ser a mesma excessiva ou, ainda, que inexistente a conduta punível, acolhendo a reclamação e desconstituindo a pena, mas nunca a reduzindo ou majorando.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

No direito brasileiro, as sanções disciplinares se traduzem em advertência/repreensão, suspensão (com, perda de salário) e despedida. A multa salarial e a transferência punitiva não são admitidas e a suspensão não pode ser superior a 30 dias. A finalidade das sanções disciplinares é restabelecer o equilíbrio na execução do trabalho, permitindo a empresa atingir os seus fins. Uma das condições de sua aplicação é a imediatidade. Falta não punida em lapso de tempo razoável, presume-se perdoada (perdão tácito) e não poderá ser invocada em momento posterior, como justificativa para qualquer sanção.

Diretamente proporcional ao poder de punição do empregador, guarda o empregado o poder de resistir, caso as ordens atentem contra sua pessoa. O dever de obediência do empregado vai até onde vai os limites do contrato e da tolerância comum (está ligado a uma obrigação contratual). Seria atentatória à dignidade do ser humano a ordem fora dos limites da destinação econômica da prestação do trabalho. A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, assistindo-lhe certo 'direito de resistência' às determinações do empregador, quando a ordem o coloque em grave risco, que fuja à natureza do trabalho contratado, o humilhe ou o diminua moralmente, que seja ilícita, imoral ou ilegal, de execução extraordinariamente difícil etc.

Trabalho autônomo: o Autônomo é pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica com ou sem fins lucrativos. É o prestador de serviços que não tem vínculo empregatício porque falta o requisito da subordinação. Segundo dispõe a Lei Federal 8.212/91, trabalhador autônomo é a pessoa física que exerce por conta própria atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não. É incorreta a definição da Lei 8.212 quando menciona que o autônomo é apenas quem exerce atividade de natureza urbana, pois profissões como a de engenheiro agrônomo, ou veterinário, podem exercer suas atividades no âmbito rural.

Trabalhador Autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual.

De acordo com o pensamento de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, autônomo é o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução.

A principal característica da atividade do autônomo é sua independência, pois a sua atuação não possui subordinação a um empregador. O profissional autônomo é aquele que possui determinadas habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e decide trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício.

Os autônomos têm a vantagem de negociar mais livremente as relações de trabalho, como horários mais flexíveis e salários. A autonomia da prestação de serviços confere-lhe uma posição de empregador em potencial, pois, explore em proveito próprio a própria força de trabalho.

O trabalho autônomo, à medida que é realizado, por conta própria, rende benefícios diretos ao trabalhador, que em troca, também deve suportar os riscos desta atividade.

Dentre as várias espécies de trabalhadores, o autônomo, como o próprio nome já declara, é o que desenvolve sua atividade com mais liberdade e independência. É ele quem escolhe os tomadores de seu serviço, assim como decide como e quando prestará, tendo liberdade, inclusive, para formar seus preços de acordo com as regras do mercado e a legislação vigente.

Em suma, este trabalhador caracteriza-se pela autonomia da prestação de serviços a uma ou mais empresas, sem relação de emprego, ou seja, por conta própria, mediante remuneração, com fins lucrativos ou não.

Fundamentos relativos ao trabalho autônomo: Antonio Palermo, citado por Roberto Vilhena, qualifica o trabalho autônomo sob a suposição da individualidade, que no seu pensar se desdobra pelos seguintes fundamentos:

a) *liberdade de organização e de execução do próprio trabalho*, ou seja, o trabalhador autônomo pode utilizar-se de substitutos ou ainda de auxiliares;

b) *liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho*, sobre a livre base do contrato de troca, vale dizer: não aliena a sua atividade, na medida em que ele labora por conta própria, podendo se assim estiver acordado, alienar o próprio resultado trabalho, ao contrário do trabalho subordinado em que o prestador exerce uma atividade para outrem, alienando a força de trabalho, ou seja, põdo à disposição de outra pessoa a sua atividade sem assumir os riscos tendo assim que se sujeitar às sanções que o credor entenda que devam ser aplicadas, sempre que venha violar os deveres impostos pela relação laboral submetendo-se, portanto, ao poder de direção empresarial, inclusive no aspecto disciplinar;

c) *autonomia do prestador da obra no duplo sentido*: liberdade de vínculo de subordinação técnica, na medida em que a prestação de trabalho é fruto de uma manifestação da capacidade profissional ou artística individual e econômica, considerando que o trabalhador assume o risco do próprio trabalho, sofrendo eventualmente seus riscos.

Através desses fundamentos, pode-se afirmar que o trabalhador autônomo não se encontra sujeito a um dever de obediência, não recebendo ordens do beneficiário da atividade, o qual se limita, a dar indicações sobre o resultado a ser obtido.

Espécies de trabalhadores autônomos. Há duas espécies de trabalhadores autônomos:

- prestadores de serviços de profissões não regulamentadas: como por exemplo: encanador, digitador, pintor, faxineiro, pedreiro, jornalista e outros assemelhados;

- prestadores de serviços de profissões regulamentadas: como por exemplo: advogado, médico, contabilista, engenheiro, nutricionista, psicólogo, e outros registrados nos seus respectivos conselhos regionais de fiscalização profissional.

Trabalho eventual: o eventual vem a ser o trabalhador "que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego". (alínea g do inciso V do art.12 da Lei nº 8.212/91). Não há uma continuidade, mas uma prestação esporádica, de vez em quando, sem constância.

Para definição de Trabalho Eventual, é necessário observar a nãohabitualidade na prestação e serviços.

Dispõe a CLT que a relação de emprego, além de ser marcada pelos requisitos da "onerosidade", "pessoalidade" e "subordinação jurídica", deve-se mostrar de forma habitual, contínua, não eventual. Assim a atividade será exercida conforme as finalidades cotidianas da empresa. No caso do trabalhador eventual, observa-se que este realiza apenas serviços esporádicos, diversos dos fins comuns da empresa, não se caracterizando qualquer espécie de habitualidade. São várias as teorias que procuram explicar as diferenças entre empregado e trabalhador eventual.

A teoria do eventual caracteriza o trabalhador admitido na empresa para um determinado evento, o trabalhador cumpre a sua obrigação e será desligado, ou seja, sem nenhum vínculo empregatício.

Para a teoria dos fins, empregado é o trabalhador cuja atividade coincide com os fins normais da própria empresa. O eventual seria o que presta serviços que não estão em sintonia com os objetivos do empregador.

Então o "trabalhador ocasional, esporádico, que trabalha de vez em quando, ao contrário do empregado que é um trabalhador permanente". É o caso, por exemplo, do pintor que faz reparos em um muro.

A alínea g do inciso V do art. 12 da Lei nº 8.212/91 indica o que vem a ser o trabalhador eventual: "aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego".

Ao se falar em eventualidade, ou em ausência de continuidade na prestação de serviços já se verifica que inexistente relação de emprego, pois o traço marcante do contrato de trabalho é a continuidade.

Trabalho temporário: Legislação:

LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974.

Regulamento

Vide Lei nº 7.855, de 1989

Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA: Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - É instituído o regime de trabalho temporário, nas condições estabelecidas na presente Lei.

Art. 2º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 3º - É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o art. 577, da Consolidação da Leis do Trabalho.

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Art. 5º - O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Art. 6º - O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;

c) prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;

d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;

e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;

f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Art. 7º - A empresa de trabalho temporário que estiver funcionando na data da vigência desta Lei terá o prazo de noventa dias para o atendimento das exigências contidas no artigo anterior.

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

Art. 8º - A empresa de trabalho temporário é obrigada a fornecer ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra, quando solicitada, os elementos de informação julgados necessários ao estudo do mercado de trabalho.

Art. 9º - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art. 10 - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Art. 11 - O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Parágrafo único. Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

§ 2º - A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

Art. 13 - Constituem justa causa para rescisão do contrato do trabalhador temporário os atos e circunstâncias mencionados nos artigos 482 e 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, ocorrentes entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário ou entre aquele e a empresa cliente onde estiver prestando serviço.

Art. 14 - As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social.

Art. 15 - A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias.

Art. 16 - No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Art. 17 - É defeso às empresas de prestação de serviço temporário a contratação de estrangeiros com visto provisório de permanência no País.

Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

Parágrafo único. A infração deste artigo importa no cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Art. 19 - Competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Art. 20 - Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Conceito: O trabalho temporário é regulado pela Lei nº 6.019/74. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. O vínculo empregatício do trabalhador temporário não se dá com a empresa tomadora de serviços, mas sim com a empresa de trabalho temporário.

Empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. As empresas de trabalho temporário dependerão de registro no Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho. Como se pode perceber, uma empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite. É importante ressaltar que a empresa de trabalho temporário, seja esta pessoa física ou jurídica, será, obrigatoriamente, de natureza urbana.

É importante ressaltar que o início das atividades de uma empresa de trabalho temporário depende de prévio registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Os documentos necessários para o registro são:

I - prova de existência da firma individual ou da constituição da pessoa jurídica, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenham sede;

II - prova de nacionalidade brasileira do titular ou dos sócios;

III - prova de possuir capital social integralizado de, no mínimo, 500 (quinhentas) vezes o valor do maior salário-mínimo vigente no País, à época do pedido do registro;

IV - prova de propriedade do imóvel sede ou recibo referente ao último mês de aluguel;

V - prova de entrega da relação de trabalhadores a que se refere o art. 360 da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI - prova de recolhimento da contribuição sindical;

VII - prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda;

VIII - Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social.

Também é importante ressaltar que as empresas de prestação de serviço temporário estão proibidas de descontar dos salários dos trabalhadores qualquer importância que não esteja prevista em Lei, sob pena de cancelamento do registro para seu funcionamento. Dessa forma, a empresa que cobra quantias do salário do trabalhador a título de mediação pelo emprego conseguido pode ter seu registro de funcionamento cancelado.

No trabalho temporário existem dois contratos: 1) um de natureza civil entre a empresa de trabalho temporário e a empresa cliente, que deverá conter o motivo da utilização do trabalho temporário; 2) e outro de natureza trabalhista entre o prestador de serviço e a empresa de trabalho temporário, também escrito.

Considera-se como empresa tomadora de serviço para os efeitos da contratação de trabalhadores temporários a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra por meio de uma empresa de trabalho temporário.

Note que as empresas tomadoras de serviços não contratam o trabalhador, mas sim a mão-de-obra qualificada proveniente de outra empresa, ou seja, a mão de obra proveniente da empresa de trabalho temporário. Dessa forma, a relação jurídica é formada diretamente com a empresa de trabalho temporário e não como os trabalhadores.

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço deverá ser obrigatoriamente realizado por escrito e constar em seu conteúdo o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, bem como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

É importante ressaltar que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

O contrato de trabalho temporário não poderá exceder três meses, salvo autorização conferida por órgão próprio do Ministério do Trabalho. Se o contrato exceder três meses automaticamente passará a ser efetivo, entre o trabalhador e a empresa tomadora do serviço.

Nos termos do parágrafo 1º do artigo 12 da Lei 6019/74 é obrigatório o registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador a sua condição de temporário.

O artigo 16 da Lei 6.019/74 protege o trabalhador temporário no caso de falência da empresa temporária ao determinar que nesse caso, a empresa tomadora é solidariamente responsável pelo pagamento da remuneração e indenização devidas ao empregado.

São os seguintes os direitos do temporário: - remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, garantida, em qualquer hipótese a percepção de salário mínimo; - jornada de 8 horas, podendo haver trabalho extraordinário não excedente a duas horas remuneradas, com acréscimo de 50%, no mínimo; - férias proporcionais; - descanso semanal remunerado; - adicional por trabalho noturno; - seguro contra acidente de trabalho; - proteção previdenciária; - indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do salário por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias; - adicional por trabalho noturno.

Trabalho avulso: O avulso é "Aquele que sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria (fora da faixa portuária) ou do órgão gestor de mão obra (na área portuária)".

Legislação:

"Lei 8212/91. Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: VI - como trabalhador avulso: quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento";

"Decreto 3.048/99. Art. 9º São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:

VI - como trabalhador avulso - aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão-de-obra, nos termos da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, ou do sindicato da categoria, assim considerados:

a) o trabalhador que exerce atividade portuária de capatazia, estiva, conferência e conserto de carga, vigilância de embarcação e bloco;

b) o trabalhador de estiva de mercadorias de qualquer natureza, inclusive carvão e minério;

c) o trabalhador em alvarenga (embarcação para carga e descarga de navios);

d) o amarrador de embarcação;

e) o ensacador de café, cacau, sal e similares;

f) o trabalhador na indústria de extração de sal;

g) o carregador de bagagem em porto;

h) o prático de barra em porto;

i) o guindasteiro; e

j) o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos";

Lei 12.815/2013 – Trabalhadores avulsos portuários:

CAPÍTULO VI DO TRABALHO PORTUÁRIO

Art. 32. Os operadores portuários devem constituir em cada porto organizado um órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

I - administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e

VII - arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Parágrafo único. Caso celebrado contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho entre trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto no instrumento precederá o órgão gestor e dispensará sua intervenção nas relações entre capital e trabalho no porto.

Art. 33. Compete ao órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso:

I - aplicar, quando couber, normas disciplinares previstas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar, as seguintes penalidades:

a) repreensão verbal ou por escrito;

b) suspensão do registro pelo período de 10 (dez) a 30 (trinta) dias; ou

c) cancelamento do registro;

II - promover:

a) a formação profissional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso, adequando-a aos modernos processos de movimentação de carga e de operação de aparelhos e equipamentos portuários;

b) o treinamento multifuncional do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso; e

c) a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalhador;

III - arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do registro e a aposentadoria voluntária;

IV - arrecadar as contribuições destinadas ao custeio do órgão;

V - zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avulso; e

VI - submeter à administração do porto propostas para aprimoramento da operação portuária e valorização econômica do porto.

§ 1o O órgão não responde por prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

§ 2o O órgão responde, solidariamente com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

§ 3o O órgão pode exigir dos operadores portuários garantia prévia dos respectivos pagamentos, para atender a requisição de trabalhadores portuários avulsos.

§ 4o As matérias constantes nas alíneas a e b do inciso II deste artigo serão discutidas em fórum permanente, composto, em caráter paritário, por representantes do governo e da sociedade civil.

§ 5o A representação da sociedade civil no fórum previsto no § 4o será paritária entre trabalhadores e empresários.

Art. 34. O exercício das atribuições previstas nos arts. 32 e 33 pelo órgão de gestão de mão de obra do trabalho portuário avulso não implica vínculo empregatício com trabalhador portuário avulso.

Art. 35. O órgão de gestão de mão de obra pode ceder trabalhador portuário avulso, em caráter permanente, ao operador portuário.

Art. 36. A gestão da mão de obra do trabalho portuário avulso deve observar as normas do contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do órgão de gestão de mão de obra, comissão paritária para solucionar litígios decorrentes da aplicação do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1o Em caso de impasse, as partes devem recorrer à arbitragem de ofertas finais.

§ 2o Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 3o Os árbitros devem ser escolhidos de comum acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido para solução da pendência constitui título executivo extrajudicial.

§ 4o As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

Art. 38. O órgão de gestão de mão de obra terá obrigatoriamente 1 (um) conselho de supervisão e 1 (uma) diretoria executiva.

§ 1o O conselho de supervisão será composto por 3 (três) membros titulares e seus suplentes, indicados na forma do regulamento, e terá como competência:

I - deliberar sobre a matéria contida no inciso V do caput do art. 32;

II - editar as normas a que se refere o art. 42; e

III - fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis do órgão e solicitar informações sobre quaisquer atos praticados pelos diretores ou seus prepostos.

§ 2o A diretoria executiva será composta por 1 (um) ou mais diretores, designados e destituíveis na forma do regulamento, cujo prazo de gestão será de 3 (três) anos, permitida a redesignação.

§ 3o Até 1/3 (um terço) dos membros do conselho de supervisão poderá ser designado para cargos de diretores.

§ 4o No silêncio do estatuto ou contrato social, competirá a qualquer diretor a representação do órgão e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.

Art. 39. O órgão de gestão de mão de obra é reputado de utilidade pública, sendo-lhe vedado ter fins lucrativos, prestar serviços a terceiros ou exercer qualquer atividade não vinculada à gestão de mão de obra.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Art. 40. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

§ 1o Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II - estiva: atividade de movimentação de mercadorias nos conveses ou nos porões das embarcações principais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peação e despeação, bem como o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo;

III - conferência de carga: contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV - conserto de carga: reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembalagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V - vigilância de embarcações: atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portalós, rampas, porões, conveses, plataformas e em outros locais da embarcação; e

VI - bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.

§ 2o A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados.

§ 3o O operador portuário, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 4o As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas.

Art. 41. O órgão de gestão de mão de obra:

I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no § 1o do art. 40; e

II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

§ 1o A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra.

§ 2o O ingresso no registro do trabalhador portuário avulso depende de prévia seleção e inscrição no cadastro de que trata o inciso I do caput, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

§ 3o A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extinguem-se por morte ou cancelamento.

Art. 42. A seleção e o registro do trabalhador portuário avulso serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avulsa, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 43. A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulso serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores portuários avulsos e dos operadores portuários.

Parágrafo único. A negociação prevista no caput contemplará a garantia de renda mínima inserida no item 2 do Artigo 2 da Convenção no 137 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 44. É facultada aos titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

*Lei 12.023/09. Trabalhadores Avulsos não portuários
LEI Nº 12.023, DE 27 DE AGOSTO DE 2009.*

*Mensagem de veto
Vigência*

Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1o As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.

Parágrafo único. A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avulsos e dos tomadores de serviços.

Art. 2o São atividades da movimentação de mercadorias em geral:

I - cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

II – operações de equipamentos de carga e descarga;
III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 3º As atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avulso nas empresas tomadoras do serviço.

Art. 4º O sindicato elaborará a escala de trabalho e as folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, com a indicação do tomador do serviço e dos trabalhadores que participaram da operação, devendo prestar, com relação a estes, as seguintes informações:

I – os respectivos números de registros ou cadastro no sindicato;

II – o serviço prestado e os turnos trabalhados;

III – as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a:

a) repouso remunerado;

b) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

c) 13º salário;

d) férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;

e) adicional de trabalho noturno;

f) adicional de trabalho extraordinário.

Art. 5º São deveres do sindicato intermediador:

I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;

II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;

III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;

IV – exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;

V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

VI – firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para normatização das condições de trabalho.

§ 1º Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da entidade sindical.

§ 2º A identidade de cadastro para a escalação não será a carteira do sindicato e não assumirá nenhuma outra forma que possa dar ensejo à distinção entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para efeito de acesso ao trabalho.

Art. 6º São deveres do tomador de serviços:

I – pagar ao sindicato os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, 13º salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II – efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado;

III – recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

Art. 7º A liberação das parcelas referentes ao 13º salário e às férias, depositadas nas contas individuais vinculadas e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo.

Art. 8º As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

Art. 9º As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Art. 10. A inobservância dos deveres estipulados nos arts. 5º e 6º sujeita os respectivos infratores à multa administrativa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador avulso prejudicado.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. Esta Lei não se aplica às relações de trabalho regidas pela Lei no 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e pela Lei no 9.719, de 27 de novembro de 1998.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação.

A definição dada pelo inciso VI do art. 12 da Lei nº 8.212/91, nos indica que trabalhador avulso “é quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento”.

O trabalhador avulso pode ser sindicalizado ou não, mas a execução dos seus serviços será feita com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria.

Valentim Carrion conceitua o trabalhador avulso como aquele que presta serviços a inúmeras empresas, agrupado em entidade de classe, por intermédio desta e sem vínculo empregatício.

Já o decreto 3.048/99 art. 9º, VI, diz que trabalhador avulso é aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do OGMO.

O trabalhador avulso pode ser portuário e não portuário. O avulso tem os direitos previstos na Constituição e em legislação especial.

Os portuários são regidos pela Lei 12.815/2013 e os não portuários pela Lei 12.023/2009, citadas acima.

Os portuários prestam serviços de capatazia, consertador, conferência, estivador, vigilância e bloco, nas embarcações na área dos portos organizados e de instalações portuárias de uso privativo, com intermediação obrigatória do OGMO, art. 9º. Alínea a do inciso VI do Regime da Previdência Social.

Os avulsos não portuários, conforme art. 2º. são aqueles que trabalham na movimentação de mercadorias em geral tais como: serviços de cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização; operações de equipamentos de carga e descarga; pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Quanto aos direitos dos avulsos, o inciso XXXIV do artigo 7º. da CF/88 preceitua que os avulsos terão os mesmos direitos do trabalhador com vínculo empregatício permanente. Sendo assim são os direitos do avulso: 13º. , Férias mais 1/3, FGTS, RSR, adicional noturno, horas extras, proteção da jornada de trabalho e seus intervalos mínimos de repouso inter e entre jornadas, remuneração não inferior ao mínimo.

Distingue-se o trabalhador avulso do eventual, porque o primeiro tem todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço avençado no contrato e a multa pelo inadimplemento do pacto, quando estabelecida entre as partes. O avulso presta serviço numa atividade permanente, enquanto a atividade do eventual é esporádica, ocasional no âmbito da empresa.

As principais características do trabalhador avulso são: - prestação de serviço intermediada pelo sindicato da categoria ou pelo OGMO, Órgão Gestor de Mão de Obra; - pagamento pelo serviço prestado na forma de rateio entre os empregados; - serviços de curta duração.

Não há qualquer vínculo entre o empregado e o OGMO, sindicato da categoria ou beneficiário de serviço. A Lei nº 5.890/73 considerou o avulso como autônomo para fins previdenciários.

Para melhor guardar a informação principal: no contrato com o avulso, a relação é triangular: empresa tomadora de serviço, empresa de trabalho temporário e empregado.

4 DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO STRICTO SENSU: DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR: CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO; DOS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO.

Empregado

A relação de trabalho segundo Maurício Godinho Delgado *"refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano"*. Portanto, é um gênero que acomoda várias formas de pactuação de prestação de serviços existentes para o ordenamento jurídico.

A relação de emprego é uma das modalidades de relação de trabalho e que segundo a norma regente caracteriza-se pela prestação de serviço por pessoa física, com personalidade, de forma não-eventual, efetuada com onerosidade e subordinação.

Para ser empregado é necessário conjugar os requisitos do art. 3º da CLT:

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Nesta definição encontraremos cinco requisitos essenciais para a caracterização da figura jurídica em cotejo: pessoa física, não eventualidade na prestação dos serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviços. Esclareça-se, por oportuno, que o parágrafo único do art. 442 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 8.949/94, nos define que não existe relação empregatícia entre o cooperado e a sociedade cooperativa, nem entre aqueles e os tomadores de serviço desta.

- Por pessoa física entende-se que a figura do trabalhador deverá sempre ser pessoa natural, o ser humano;

- Por personalidade é que o trabalhador deverá ser contratado por "intuito personae", podendo haver eventuais situações que ensejem uma substituição (os casos para esta substituição estão previstos na lei);

- não-eventual é o trabalho realizado levando-se em consideração a frequência com que o prestador de serviço realiza o trabalho, ficando pacificado na doutrina que aquele que labora três ou mais vezes por semana para um mesmo tomador, desde que preenchido os demais requisitos da relação de emprego caracteriza o vínculo empregatício;

- a onerosidade pressupõe dois enfoques, o ato objetivo que é a vontade do tomador em pagar o trabalhador e o ato subjetivo que é a vontade do prestador de serviço receber pelo labor despedido em prol do tomador;

- a subordinação está segundo Amauri Mascaro Nascimento ligada a um "submetimento, sujeição ao poder do tomador, às suas ordens, em uma posição de dependência." Logo qualquer atividade que não preencha um desses requisitos desconfigura o vínculo empregatício, podendo ser uma relação de trabalho.

Desta forma, são relações de trabalho sem natureza empregatícia entre tomador e prestador de serviços o trabalho eventual, o trabalho avulso, o trabalho autônomo, o estágio, o trabalho voluntário, o trabalho cooperado, a residência médica, etc.

Empregado em domicílio e teletrabalho. O primeiro, é aquele que presta serviços em sua residência ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere.

O segundo, teletrabalho, foi incluído pela reforma trabalhista da Lei 13.467/2017, e está previsto no art. 75-A e seguintes da CLT.

Em ambos os casos não deixam de ser considerados empregados, na forma do art. 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Estagiário.

Durante mais de trinta anos as relações de estágio foram regidas pela Lei nº 6.494, de 07.12.1977, bastante tímida em termos de proteção laboral, uma vez que estabelecia como único dever da entidade concedente a contratação, em favor do estagiário, de um seguro contra acidentes pessoais.

A Lei 11.788/2008, publicada em de 25.09.2008, representou um avanço no disciplinamento legal das relações estabelecidas entre as instituições de ensino, as partes concedentes e os estagiários, principalmente pelo fato de estender alguns direitos trabalhistas a estes últimos, a exemplo das férias (denominada pela lei de "recesso", pois não inclui o direito ao terço constitucional) e da jornada máxima de trabalho, apesar de continuar reconhecendo a inexistência de relação de emprego quando cumpridos os requisitos legais.

Conceito de estágio: Segundo dispõe o art. 1º da mencionada, a relação de estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Espécies de estágio: Como dito no item anterior, o estágio representa, em primeiro lugar, um ato educativo. Desse modo, a depender do quanto disposto no projeto pedagógico do curso que o estudante esteja frequentando, o estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório.

Quando o projeto pedagógico exige a realização de estágio, inclusive atribuindo carga horária e levando-o em consideração para efeito de aprovação no curso, será obrigatório. Caso contrário, se for facultativo, acrescentando o período respectivo à carga horária regular e obrigatória, será considerado como não-obrigatório.

Requisitos de validade do contrato de estágio: O contrato de estágio é formal e deve ser celebrado por escrito. Além disso, para sua validade e para que não seja reconhecida a relação de emprego é necessário que sejam observados os seguintes requisitos:

- matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

- celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

- compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso;
- acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios

Principais obrigações

Listam-se as principais obrigações e restrições instituídas pela Lei 11.788/2008 principalmente para a parte concedente:

- limitação do número de estagiários por estabelecimento, salvo no caso de estudantes de nível superior e de nível médio profissional;

- prazo máximo de dois anos, na mesma parte concedente, salvo quando se tratar de estagiário portador de necessidades especiais;

- proibição da parte concedente de receber estagiários por dois anos em caso de reincidência;

- reserva de 10% das vagas de estágio para os estudantes portadores de necessidades especiais;

- obrigações específicas para a parte concedente, como por exemplo: a indicação de empregado de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente; e o envio à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Aprendiz.

A aprendizagem é a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor, implementada por contrato de aprendizagem (contrato de trabalho especial).

O contrato de aprendizagem é regulado pelos arts. 428/433 da CLT, pelo Decreto 5.598/05 e IN 97/2012 do SIT/MTE.

De acordo com o art. 428 e seguintes da CLT são requisitos para validade do contrato de emprego especial na modalidade *aprendiz*:

- a) ajuste por escrito, ou seja, contrato de aprendizagem por escrito, com a modalidade de arco ocupacional, especificação do arco, suas funções e respectivo código na CBO - Classificação Brasileira de Ocupações;

- b) por prazo determinado (até 2 anos), exceto para os trabalhadores portadores de necessidade especial que não há prazo máximo (§ 3º, art. 428, CLT);

- c) idade do aprendiz é de 14 anos a 24 anos, salvo portador de necessidade especial que não tem prazo máximo (§ 5º, art. 428, CLT);

- d) preenchimento dos requisitos previstos no art. 3º, CLT: pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade;

- e) inscrição do empregado no programa de aprendizagem, comprovação de matrícula e frequência escolar (caso não tenha completado ensino médio);

f) fornecimento de formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz. O conteúdo é organizado em grau de complexidade progressivo, conforme previsão em programa previamente elaborado pela entidade formadora e validade pelo Cadastro Nacional de Aprendizagem;

g) anotação em CTPS ("anotações gerais");

h) depósitos de FGTS com alíquota diferenciada de 2%;

i) jornada de 6 horas diárias, sendo vedada a prorrogação e a compensação (art. 432, CLT). Para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental é possível a jornada de 8 horas diárias desde que sejam incluídas as horas destinadas à aprendizagem teórica;

j) ocorrendo insuficiência do número de vagas do "sistema S" (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT, SESCOOP) poderá o empregador contratar aprendizes matriculados em outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional;^[5]

k) designar monitor que ficará responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem (§ 1º, art. 23, Decreto 5.598/05);

l) não firmar novo contrato de aprendizagem com o mesmo aprendiz após o término do anterior;

m) não pode ser prorrogado o contrato de aprendizagem;

A inobservância das condições especiais descaracteriza o contrato de aprendizagem e reconhece o contrato de emprego por prazo indeterminado.

A cota mínima e máxima da contratação de aprendiz está prevista no art. 429 da CLT, sendo 5% no mínimo e 15% no máximo dos trabalhadores existentes em cada subestabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade devem ser arredondadas para cima, ou seja, possibilita a contratação de um aprendiz (§ 1º, art. 429, CLT).

A Instrução Normativa 97/2012 do SIT/MTE fixa o número mínimo de 7 empregados por estabelecimento.

Ocorrendo a redução do quadro de empregados na empresa, não gera a possibilidade de demitir os aprendizes, já que os contratos de aprendizagem em vigor vinculam o número de empregados existente no momento do cálculo da cota.

As cotas obrigatórias de aprendizes e deficientes não podem ser preenchidas pelo mesmo indivíduo.

As microempresas e empresas de pequeno porte são dispensadas de contratar aprendizes (art. 11, Lei 9.841/99), podendo fazer de modo facultativo e observando o limite máximo de 15%.

As funções que demandam formação profissional devem ser obtidas através da CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, excluindo da base de cálculo: 1 – os aprendizes já contratados; 2 – trabalhadores temporários; 3 – os empregados que exercem cargo de direção, gerência ou confiança; 4 – as funções que demandam habilitação profissional de nível técnico ou superior.

Pode ocorrer a contratação de aprendiz mediante terceirização, conforme estabelece o art. 431 da CLT, sendo responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviço.

A extinção normal do contrato de aprendizagem ocorre pelo decurso do prazo ou término do curso ou, ainda, quando o aprendiz completar 24 anos. Hipóteses em que não são devidas qualquer indenização.

Todavia, pode ocorrer a extinção antecipada quando:

1 – houver desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz. Situação em que deve ser atestada pela entidade responsável pela qualificação, mediante laudo;

1 – falta disciplinar grave (arroladas no art. 482, CLT);

2 – ausência injustificada que implique em perda do ano letivo;

3 – a pedido do aprendiz.

A rescisão antecipada do contrato de aprendiz não enseja as indenizações previstas nos arts. 479 e 480 da CLT (§ 2º, art. 433, CLT).

As férias do aprendiz deve coincidir *preferencialmente* com a férias escolares, caso seja menor de 18 anos deve *necessariamente* ser nas férias escolares. O período de férias deve ser estabelecido no programa de aprendizagem.

As empresas com atividades insalubres, perigosas e penosas devem apresentar "um parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde e a segurança dos adolescentes" (Portaria 20/2011 com redação dada pela Portaria 4/2002, art. 1º, § 1º). O parecer deve ser depositado na SRTE, podendo ser objeto de análise por Auditor Fiscal do Trabalho a efetiva proteção do adolescente (§ 2º).

Nas empresas com atividades insalubres, perigosas e penosas, deve o aprendiz (que possui entre 18 a 24 anos) ter suas atividades práticas em ambiente simulado, evitando o contato com o risco.

Por se tratar de norma de natureza trabalhista, cabe ao MTE fiscalizar o cumprimento da legislação.

Portanto, se a empresa não observar a cota mínima na contratação de aprendizes poderá: 1- sofrer fiscalização pelo MTE com lavratura de auto de infração, com imposição de multa administrativa (art. 434, CLT) e encaminhar relatório ao MPT – Ministério Público do Trabalho; 2 – MPT pode firmar Termo de Ajusta de Conduta, instauração de inquérito administrativo e/ou Ação Civil Pública.

É direito do aprendiz: vale transporte; férias + 1/3 constitucional; 13º salário; FGTS de 2%; homologação da rescisão do contrato de trabalho com mais de 1 ano pelo MTE.

Além das horas destinadas as atividades práticas deverão computar no salário as horas destinadas as aulas teóricas, DSR e feriados.

O pagamento das verbas rescisórias é no mesmo prazo dos demais contratos de emprego, ou seja, 1º dia útil imediato ao término do contrato ou até 10º dia no caso de extinção do contrato.

A empresa deve descontar o imposto sindical do aprendiz pela categoria para a qual está sendo formado.

Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional (§ 2º, art. 430, CLT).

Quanto a estabilidade da gestante aprendiz, de acordo com a Norma Técnica nº 70/2013/DMSC/SIT/MTE: *a estabilidade da gestante desde a confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto não se aplica à empregada aprendiz quando o contrato de aprendizagem for regularmente extinto pelo decurso do prazo de sua duração previamente estipulada (art. 433 da CLT).*

Empregador

O primeiro conceito de empregador a ser analisado é o *legal*, descrito no art. 2º da CLT, assim redigido: *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”*. Desse conceito extraem-se dois requisitos à configuração da relação de emprego: pessoalidade e alteridade, que representam o fato do empregado não poder ser constantemente substituído, assim como a assunção dos riscos integralmente pelo empregador.

O § 1º do art. 2º da CLT equipara os profissionais liberais e outras instituições, com ou sem finalidade lucrativa, para fins de reconhecimento de vínculo de emprego, às empresas referidas no *caput*.

Em síntese, o empregado é aquele que assume os riscos da atividade econômica e, para a sua consecução, contrata trabalhadores, mantendo com esses vínculo de emprego. O sempre festejado AMAURI MASCARO NASCIMENTO diz que *“Será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados”*.

O empregador, portanto, poderá ser uma pessoa física ou jurídica, este com diversas características, dependendo do tipo societário (Ltda, S/A, etc.).

Empregador Rural: Art. 3º da Lei 5.889/73. Define-nos a regra jurídica em comento que empregador rural é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meios de prepostos e com auxílio de empregados. Inclui-se em tal conceito a exploração industrial em estabelecimento agrário, situada nesta atividade econômica, desde que não compreendida no âmbito da CLT. Também equipara-se à figura do empregador rural, a pessoa física que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária mediante utilização de trabalho de outrem (art. 4º da Lei 5.889/73).

Empregador Doméstico. É a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua no seu âmbito residencial.

Grupo de Empresas. O § 2º do art. 2º da CLT que, sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo-se grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas. Para a teoria da solidariedade passiva

o grupo econômico não é empregador único, embora reconheça a existência da responsabilidade comum entre as empresas. Já a teoria da solidariedade ativa entende que o empregador é o grupo como um todo. Em ambos os casos reconhece-se a solidariedade entre as empresas do grupo, em relação às obrigações para com os seus empregados.

Empregador por Equiparação. Constituem-se em empregadores por equiparação os profissionais autônomos, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, os sindicatos, as cooperativas, os condomínios, desde que contratem empregados para trabalharem para si.

Características:

- **Alteridade:** Trata-se da exclusiva responsabilização do empregador pelos riscos do empreendimento, ou seja a assunção total de prejuízos que o negócio venha a suportar. Enquanto o sócio assume os lucros e os prejuízos, ao empregado somente pode ser distribuído o primeiro. O não pagamento de salários, natural porém ilegal, quando a empresa passa por dificuldades financeiras, enseja a ruptura do contrato de trabalho por justa causa do empregador, que é conhecida como rescisão indireta do contrato, pois por pior que seja a crise financeira pela qual está passando o empregador, não pode deixar de arcar com todos os pagamentos devidos aos empregados.

A CRFB/88 atenuou a regra estabelecendo a possibilidade de redução provisória de salários, desde que precedida de negociação coletiva. Contudo, a regra a ser seguida continua a ser a da irredutibilidade salarial, bem como a assunção integral dos riscos pelo empregador.

- **Personalidade jurídica própria:** Sabe-se que a pessoa jurídica possui personalidade jurídica diversa de seus sócios, ou seja, trata-se de ente diverso, constituído por vontade e com patrimônio de pessoas físicas ou outras pessoas jurídicas, mas que, a partir de seu nascimento, possuem direitos, deveres e obrigações próprios, que não mais se confundem com o de seus sócios ou acionistas. Assim, o patrimônio da empresa “A” não se confunde com o patrimônio de João e José, seus sócios.

- **Despersonalização:** Nesse tópico cabe analisar a despersonalização do empregador para fins de configuração do vínculo de emprego, notadamente quando há alteração na estrutura da empresa.

A CLT possui dois importantes dispositivos: art. 10 e 448 que disciplinam a mesma matéria e desconsideram, para fins de análise da relação de emprego, as alterações promovidas no quadro societário e mesmo na estrutura da empresa (passando de LTDA para S/A e vice-versa), mantendo-se o vínculo de emprego anteriormente firmado.

Art. 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 – A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Considera-se que a relação de emprego é mantida entre o empregado e a empresa contratante, pouco importando sua estrutura societária e forma, o que representa dizer que se a empresa "A" for vendida para "B", os contratos de trabalho mantidos com a primeira não sofrerão qualquer alteração, mantendo-se com "B", pois a alienação não traz qualquer consequência para os empregados.

O art. 10º está assim redigido: "Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados". Em outras palavras, não poderá haver qualquer alteração maléfica nos direitos dos trabalhadores com a alienação de

"A" para "B". Mostra-se bastante comum, em casos como o apontado, a "baixa" na carteira da empresa "A" e a anotação por "B", com redução salarial. Tal alteração mostra-se ilegal, pois o vínculo jurídico (relação de trabalho) mantém, não podendo haver qualquer alteração maléfica, por ferir o princípio da condição mais benéfica. Se o novo empregador não concorda em pagar salário tão alto para um funcionário, deve demiti-lo, contratando outro para a sua função.

Nessa situação não há qualquer ilegalidade, pois a sucessão de empregado não importa em necessária manutenção do salário pago ao ocupante anterior do cargo ao novo funcionário. Fala-se, por isso, em despersonalização do empregador, pois pouco importa quem são os proprietários – sócios ou acionistas – bem como a forma societária – se sociedade simples, LTDA, Sociedade Anônima – e sim o empregador (empresa).

- Desconsideração da personalidade jurídica para fins executórios: A teoria da desconsideração da personalidade jurídica vem sendo cada vez mais aplicada no processo de execução trabalhista, consistindo na penhora e expropriação de bens dos sócios da empresa, notadamente nas sociedades limitadas, como exceção à regra de que os sócios respondem pelas dívidas da sociedade de forma limitada ao capital integralizado.

Muitas vezes a personalidade jurídica própria da sociedade é utilizada para fraudar direitos dos credores, pois os sócios transferem grande parte da renda da empresa para seus patrimônios particulares, deixando a sociedade em estado de insolvência, sendo protegidos pela responsabilidade limitada. Nessas situações há que se relativizar a responsabilidade limitada, decorrente da personalidade jurídica própria da sociedade, para invadir o patrimônio dos sócios, solvendo as dívidas com a alienação dos bens particulares. Essa situação é conhecida por *teoria da desconsideração da personalidade jurídica*, sendo albergada pelo ordenamento jurídico pátrio nos artigos 50 do Código Civil e 28 do Código de Defesa do Consumidor.

O direito do consumidor, ramo relativamente novo, possui princípios parecidos com o direito do trabalho, por basear-se na hipossuficiência de um dos sujeitos da relação jurídica – o consumidor – enquanto no direito do trabalho protege-se, igualmente, o empregado. Logo, pode-se aplicar por analogia o art. 28 do CPC, que assim reza: "O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração".

Resta claro que a desconsideração da personalidade jurídica do empregador decorre de atos fraudulentos visando ao não recebimento por parte dos credores. Contudo, por tratar-se de crédito privilegiado – os salários e as demais parcelas dele decorrentes – o TST abrandou os requisitos para o penhora e expropriação de bens dos sócios. Segundo o referido Tribunal, basta estar caracterizada a insuficiência de patrimônio da empresa executada para ser possível a desconsideração da personalidade jurídica. A própria insuficiência de patrimônio presume a má administração do negócio.

Sobre a aplicação de tal teoria na prática trabalhista, CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE afirma que "(...) vem ganhando cada vez mais adeptos a teoria da desconsideração da pessoa jurídica, também chamada de doutrina do disregard of legal entity, teoria da penetração ou, simplesmente, teoria do disregard".

Maiores detalhes sobre o tema serão tecidos quando do estudo do processo de execução, na unidade referente ao direito processual do trabalho.

A Lei da Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017 criou procedimento específico para desconsiderar a personalidade jurídica, conforme inclusão do art. 855-A na CLT:

Art. 855-A. Aplica-se ao processo do trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 - Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei no 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil).'

Dos poderes do empregador

Poderes do empregador na relação de emprego: Os poderes do empregador são instituídos quando existe um contrato de trabalho firmado entre o empregado e o empregador, desta forma, faz-se necessário adentrarmos no conceito de contrato de trabalho individual.

De início, o empregado tem o direito de determinar o modo de como deve ser exercida a atividade do empregado (poder diretivo) podendo se manifestar sob três aspectos fundamentais, sendo eles, o poder de organização, poder de controle e o poder disciplinar.

Ademais, segundo a corrente moderna, tal poder deve ser executado respeitando o princípio da dignidade da pessoa humana, conforme disposto no art. 1º, inciso III, da CF/88.

- Poder de direção ou Poder Diretivo: Como o empregado é um trabalhador subordinado, este se encontra em obediência ao poder de direção do empregador, sendo assim, o empregador possui a titularidade de organizar a produção de bens e serviços fornecidos pela empresa através de sistematização das atividades exercidas pelo empregado.

O empregador possui, também, o poder de controle e fiscalização, bem como o direito de apurar e punir as irregularidades cometidas no decorrer das atividades exercidas pelo empregado, visando manter a ordem e disciplina da empresa. Tal poder está disposto no contrato de trabalho, o qual já foi devidamente caracterizado.

O poder de direção está regulado no art. 2º, caput, da CLT, conforme assim estabelece: "Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço."

Outrossim, o referido poder, conforme entende a doutrina dominante, emana do contrato de trabalho, devendo, este atender à função social do contrato prevista no art. 421 do CC, que preceitua: "A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato".

Ressalta-se que o poder de direção não é só organizar as atividades, mas também, controlar e disciplinar o trabalho de acordo com os fins do empreendimento.

Faz-se necessário mencionar que o poder diretivo do empregador deve ser sempre exercido de maneira responsável e coerente, com sensatez, transparência e equanimidade, procurando-se observar o uso da simplicidade, da tolerância, da boa-fé, da generosidade, da honestidade e da solidariedade, logo, as diversas manifestações do supracitado poder depende de sua conformidade não só com a lei, mas também com preceitos éticos, os quais devem ser empregados em todas as relações humanas.

- Poder de organização

O empregador tem todo o direito de organizar o seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade, segundo Sergio Pinto Martins.

O poder de organização consiste na organização das atividades do empregado, inserindo-as no conjunto das atividades de produção, visando a obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa.

Dentro de tal poder, o empregador estabelecerá a "estrutura" da empresa, iniciando pela escolha da atividade que será desenvolvida até a quantidade de funcionários, bem como suas funções. Cabe também o empregador, a sua escolha, elaborar o regulamento da empresa.

Deste modo, o poder de organização visa a própria natureza da empresa a coordenação desses fatores.

- Poder de controle

O poder de controle consiste na faculdade de o empregador fiscalizar e controlar as atividades profissionais dos seus empregados.

Verifica-se claramente tal poder na marcação do cartão ponto, pois decorre do poder de fiscalizar o horário de seus empregados.

Diante disso, o poder de controle dá ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho, a forma de sua realização, assim como a utilização de material e as ferramentas de trabalho.

- Poder disciplinar

O poder disciplinar é o direito de o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, de forma convencional ou estatutária.

O citado poder, assim como os demais supra tratados, está baseado na relação entre empregado e empregador, sustentado pela subordinação.

Em suma, o empregador, na sua titularidade, não pode aplicar seu poder de forma excessiva, vez que a punição deve estar de acordo com o nível de gravidade da ação do empregado, razão pela qual, o empregador pode utilizar três meios:

"Advertência verbal é o ato de chamar a atenção do empregado das faltas disciplinares ou insubordinações que o mesmo cometeu, é convocá-lo ao compromisso e responsabilidade inerentes à sua função. Deve ser instrutivo e enérgico.

Advertência escrita é de natureza similar a verbal, porém documentada; é a descrição do ato faltoso, detalhar as conseqüências que esse ato pode gerar negativamente ao empregador e ao empregado. Não há limites para quantidade, têm tom severo e regulador. Recusando-se o empregado a assinar, a advertência pode ser lida na presença do empregado e de duas testemunhas e em seguida solicitar que as testemunhas assinem.

Suspensão é dada quando se acredita que o ato tem gravidade suficiente para prejudicar o empregador, seja pela atitude do aspecto pessoal ou profissional do empregado. Há limite de 30 (trinta) dias, podendo ser concedido 1, 2, 5 ou 30 dias alternadamente. A suspensão é descontada do salário mensal."

O poder disciplinar, desta forma, pode ser definido com o poder que cabe ao seu titular, o empregador, de aplicar sanções, tendo em contrapartida a sujeição do sujeito passivo, o empregado. Assim, em outra perspectiva, a Maria do Rosário Palma Ramalho assevera que "este poder é, de modo geral, relacionado com o poder diretivo, sendo-lhe atribuída a função que garante a eficácia deste poder, sem a possibilidade de reagir contra o trabalhador pelo não cumprimento das emanações do poder de direção, caracterizada este de eficácia jurídica, o que, em última análise, faria perigar a subsistência de um vínculo negocial todo ele assente no binômio subordinação/autoridade - em conseqüência desta ligação é, também atribuída ao poder disciplinar uma finalidade eminentemente conservatória do vínculo laboral e preventiva de novas infrações".

DO GRUPO ECONÔMICO E SUAS IMPLICAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO; DA SUCESSÃO DE EMPREGADORES; DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO.

Grupo de Empresas: Tema de grande relevância para o direito do trabalho, ganhou relevância e atualização com a Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017, ao redefinir grupo econômico no art. 2º como:

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes."

No grupo, as empresas possuem personalidade jurídica própria, o que significa dizer que continuam a ser "A", "B" e "C", cada uma com seu contrato social, seus sócios, capital, estrutura, etc.

Não há, para o direito do trabalho, necessidade que as formadoras do grupo estejam sob a administração ou direta de uma empresa principal, denominado *holding*. Segundo MAURÍCIO GODINHO DELGADO os laços que unem as empresas podem ser de "(...) direção ou coordenação (...)".

De tal conceito emergem duas teorias sobre a relação existente entre as empresas formadoras do grupo. A primeira, capitaneada por SERGIO PINTO MARTINS descreve a necessidade de dominação das empresas por outro, ou seja, deve haver uma relação de hierarquia entre a empresa principal e as demais, a primeira sendo a controladora e as demais, controladas.

A segundo corrente, cujo expoente principal é AMAURI MASCARO NASCIMENTO, para quem "(...) basta uma relação de coordenação entre as diversas empresas sem que exista uma em posição predominante, critério que nos parece melhor (...)".

Tal corrente parece ser a melhor, pois vai ao encontro do informalismo que caracteriza os institutos de direito do trabalho, assim como evidencia a função da norma criada pelo legislador, qual seja, aumentar as garantias do crédito trabalhista, já que cria a responsabilidade solidário entre os membros do grupo, pelo pagamento dos haveres trabalhistas.

A constatação da existência de grupo de empresas torna-se muito difícil quando não constam de seus contratos sociais os verdadeiros sócios, pois o grupo caracteriza-se, nitidamente, quando a mesma pessoa física ou jurídica é sócia de várias empresas, do mesmo ou de diferentes setores da economia. O elo entre as empresas é caracterizado pelo poder de mando de uma ou várias pessoas sobre as sociedades, ou seja, o mesmo empresária "A" é detentor de número significativo de ações ou quotas da empresa "Alfa", "Beta" e "Gama", exercendo poder decisória sobre todas elas. Neste caso restará evidenciado o grupo, com as conseqüências legais.

A jurisprudência já havia se posicionado em relação ao que foi positivado na Reforma Trabalhista:

"PRESCRIÇÃO. GRUPO ECONÔMICO. DIRECIONAMENTO DA EXECUÇÃO CONTRA O POSSÍVEL INTEGRANTE DO GRUPO. Respeitado o lapso temporal para o ajuizamento da reclamatória, nos termos do art. 7º, XXIX, da CF, o direcionamento posterior da execução contra empresa possivelmente integrante do mesmo grupo econômico ou contra sócio da pessoa jurídica executada não provoca a contagem de novo prazo prescricional. **"GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE. NÃO OCORRÊNCIA. A definição de grupo econômico para os fins trabalhistas pressupõe vínculo de direção ou coordenação nas atividades de dois ou mais entes. A mera existência de origem comum e a presença de laços de família entre alguns dos sócios do capital votante de duas ou mais**

empresas não autorizam, só por si, o reconhecimento jurídico de grupo econômico.

Por essa razão, a empresa executada TRANSBRASIL S.A. LINHAS AÉREAS não integra o mesmo grupo de empresas a que pertence SADIA S.A., nem esta sucedeu a primeira após sua extinção, tornando inviável a transferência de responsabilidade pelos créditos trabalhistas a cargo da empresa extinta, sob pena de conferir ao princípio da despersonalização da pessoa jurídica interpretação inversa." (TRT10, Tribunal Pleno, AP 00036-2002-014-10-00-1, Rel. Des. André R.P.V. Damasceno, DEJT 14/9/2012). Agravo de petição conhecido e parcialmente provido, apenas para afastar a prescrição declarada na origem. (TRT-10 - RO: 1519200900110003 DF 00550-2002-009-10-00-1 AP, Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 30/01/2013, 2ª Turma, Data de Publicação: 08/02/2013 no DEJT) (grifos nossos).

- **Solidariedade ativa:** O tema encontra-se cristalizado na Súmula nº 129 do TST, assim redigida: *"A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário"*.

Significa dizer que o empregador não é a empresa, e sim, o grupo. Trata-se da teoria do *empregador único*. Assim, se o empregado João for contratado pela empresa "Alfa", que faz parte de um grupo formado por "A", "B" e "C", as duas últimas empresas também serão consideradas empregadoras. Logo, a CTPS poderá ser assinada por "A" e sua baixa por "B". O empregado poderá realizar parte de sua jornada em "B" e parte em "C". Haverá equiparação salarial em relação aos empregados do grupo, o que representa dizer que João e Maria, por cumprirem os requisitos do art. 461 da CLT, bem como da Súmula nº 6 do TST, farão jus à equiparação salarial mesmo se trabalharem em empresas diferentes do mesmo grupo.

A súmula transcrita é clara ao afirmar que não há formação de vários contratos de trabalho, desde que não haja pactuação expressa em sentido contrário, pois havendo, o empregado será beneficiado, pois receberá, por exemplo, dois salários, dentre outros benefícios em dobro.

- **Solidariedade passiva:** Além da já comentada solidariedade ativa, mostra-se indispensável a análise da *solidariedade passiva* das empresas componentes do grupo econômico, situação previsto no art. 2º, §2º da CLT. Trata-se de mais importante situação de solidariedade legal do direito do trabalho, podendo lembrar igualmente do art. 16 da Lei nº 6.019/74, que trata do trabalho temporário, ainda a ser estudado.

Importa dizer que se o empregado foi contratado pela empresa "A" e possui créditos de natureza trabalhista, poderá cobrá-los de qualquer empresa do grupo, mesmo não tendo trabalhado para as demais, ou seja, "B", "C" e "D", empresas que com "A" formam um grupo econômico, poderão ser instadas à pagar os haveres trabalhistas do empregado contratado exclusivamente por "A". Tal possibilidade advém da solidariedade passiva existente entre as empresas componentes do grupo, independentemente de atuarem ou não no mesmo setor da economia.

A diferença elementar entre a responsabilidade solidária e a responsabilidade subsidiária, no plano do direito material, é que na primeira os créditos podem ser cobrados de qualquer empresa do grupo, sem necessidade de verificar se a empregadora possui ou não patrimônio para cumprir a obrigação. O credor livremente escolhe qual empresa do grupo será responsável pelo adimplemento. Já na responsabilidade subsidiária, que ocorre, por exemplo, na terceirização (Súmula nº 331 do TST), o responsável subsidiário será compelido ao pagamento apenas se ficar demonstrada a impossibilidade do responsável principal em fazê-lo. Daí a expressão "subsidiária". Deve-se passar por tais etapas: 1º: devedor principal; 2º: responsável subsidiário.

- **Aspectos processuais:** Um importante aspecto processual acerca da responsabilidade solidária é a resposta à seguinte indagação: todas as empresas do grupo devem constar no pólo passivo da reclamação trabalhista, para poderem ser executados. Somente as empresas que foram réis na ação trabalhista podem ser executadas pelo inadimplemento dos créditos trabalhistas.

Até a edição da Resolução nº 121/2003 do TST, que dentre inúmeras alterações, cancelou a Súmula nº 205, o entendimento do TST era que *"o responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução"*.

Contudo, o cancelamento da referida súmula demonstra não ser necessária a participação das empresas do grupo, bastando que o polo passivo seja preenchido por uma delas, em geral, a empresa que assinou a CTPS do obreiro. Assim, sendo a empresa "A" condenada ao pagamento de quantia, por exemplo, poderão ser executadas todas as empresas do grupo, mesmo que não constem do título executivo judicial e não tenham participado do contraditório, pois entende-se que o grupo foi representado o defendido pela empresa "A".

Neste ponto reside importante diferença processual entre as responsabilidades solidária e subsidiária, pois na segunda a empresa principal e a subsidiária devem constar no pólo passivo, sob pena de não ser poder executar a segunda, nos termos da Súmula nº 331 do TST.

Sucessão trabalhista.

A sucessão de empresas caracteriza-se pela transferência do patrimônio material, constituído por bens corpóreos, e também pela transferência do patrimônio imaterial, constituído por bens incorpóreos.

A principal característica da sucessão trabalhista é a assunção das atividades da empresa sucedida, com o aproveitamento total ou parcial da estrutura empresarial anterior, ou seja, funcionários, equipamentos, clientela, ponto comercial, etc. Note-se que os artigos 10 e 448 da CLT pressupõem, para que se configure a sucessão, mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa sucedida:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

E a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 fez incluir ainda os artigos 10-A e 448-A com a seguinte redação, sobre a **Responsabilidade do sócio retirante** trazendo a posição civilista da sucessão prevista no Código Civil para a CLT:

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência."

Não basta a simples ocupação do espaço físico ou do local onde a outra empresa realizava as atividades, nem mesmo a realização de atividades afins. A sucessão trabalhista pressupõe "um mínimo" de continuidade da atividade entre a empresa sucessora e sucedida.

A doutrina se manifesta neste sentido, ou seja, quando se verifica a continuidade da prestação de serviços, a sucessão trabalhista é patente. Porém, ainda que tal continuidade não se dê, a sucessão deve ser reconhecida se o patrimônio da empresa, que até então garantia os contratos de trabalho, foi totalmente devolvido em virtude de contrato de cessão a outrem.

Confiram-se as lições de Maurício Godinho Delgado, a respeito do tema:

"Continuidade na Prestação Laborativa – O segundo requisito proposto pela vertente tradicional ao tipo legal da sucessão trabalhista é a continuidade da prestação laborativa pelo obreiro ao novo titular (ilustrativamente, transfere-se a agência para outro banco, mantendo-se os bancários em seus antigos postos de trabalho).

Tal requisito, esclareça-se, mantém-se importante para o exame de inúmeras situações fático-jurídicas concretas _ embora não se possa mais sustentar seja ele imprescindível à existência do instituto sucessório trabalhista.

É que a presença do segundo requisito (ao lado, é claro, do primeiro já examinado) torna inquestionável a incidência do tipo legal celetista. Verificando-se a continuidade laborativa em cenário de transferência interempresarial haverá, indubitavelmente, sucessão de empregadores com respeito ao novo titular da empresa ou estabelecimento.

Entretanto, a falta do segundo requisito conduz o operador jurídico à necessidade de exame mais circunstanciado do tipo de transferência interempresarial ocorrida. Não será toda transferência intraempresarial que propiciará a sucessão de empregador... mas somente aquela transferência que afetar de modo significativo as garantias anteriores do contrato de emprego.

(...)

(...) não se verificando o segundo requisito, é preciso que se trate de transferência de universalidade empresarial que seja efetivamente apta a afetar os contratos de trabalho (sob pena de se estender em demasia o instituto sucessório, enxergando-o em qualquer negócio jurídico interempresarial). Conforme já exposto, não será toda transferência intraempresarial que propiciará a sucessão de empregador... mas somente aquela transferência que afetar de modo significativo as garantias anteriores do contrato de emprego." (In Curso de Direito do Trabalho, 11a Ed., 2012, p. 421/422)

O instituto da sucessão, em seara trabalhista, busca garantir os direitos do empregado, considerando a natureza alimentar das parcelas trabalhistas, o que faz com que exista a transferência não só dos créditos, mas também das dívidas trabalhistas entre as empresas envolvidas, respondendo elas pelas vantagens decorrentes da exploração econômica.

Um ponto importante a ser destacado é que não há sucessão de empregadores, quando a transferência das atividades empresariais decorre da aquisição de unidade produtiva, arrematada em processo de recuperação judicial. Conforme dispõe o art. 60 da Lei 11.101/05.

Veja-se, nesse sentido, a lição de Délio Maranhão, enfocando a situação de empreendimento falido: "Assim, também em caso de falência pode verificar-se a sucessão através da aquisição do negócio, uma vez que não tenha havido solução de continuidade no funcionamento do estabelecimento, dado que a falência não é causa necessária de dissolução dos contratos bilaterais que podem ser executados" (SAAD, Eduardo Gabriel. CLT comentada. 46ª edição. São Paulo: LTr, 2013, p. 114).

Continua o autor da CLT comentada que "ocorrida a interrupção na prestação de serviços, os empregados terão que habilitar-se no processo falimentar como credores privilegiados. A esta altura, os contratos de trabalho estão extintos. Posteriormente àquela habilitação de créditos, se alguém adquirir o estabelecimento como um todo e reativá-lo, não se poderá falar em sucessão de empregadores"

Como se vê, nem mesmo a reativação de toda estrutura econômico-produtiva, mormente havendo uma grande cisão temporal, levaria à caracterização de sucessão para efeitos trabalhistas.

É por isso que conclui o autor da CLT comentada, acima citado: "Resumindo, a sucessão configura-se nitidamente quando a empresa, como unidade econômico-jurídica, passa de um para outro titular, sem que haja solução de continuidade na prestação de serviços" (op. cit. – original sem destaques).

Outro ponto a ser destacado é que, de acordo com o artigo 568 do CPC, o direcionamento da execução contra o sucessor, independe de sua participação na fase de conhecimento.

Desta forma, o conceito de terceiro é obtido em contraposição ao conceito de parte. Ao passo que parte é quem participa do contraditório instaurado perante o juiz, condição esta que o autor adquire por meio da demanda, o réu da citação e o terceiro da intervenção.

A sucessão, na forma dos artigos 10º e 448 da CLT, é uma forma de legitimação ordinária passiva superveniente. Embora o nome do sucessor não figure no título executivo, com a declaração de sucessão e a subsequente citação ele passou a substituir o empregador na condição de parte na execução.

Em consequência da integração ao Processo, o sucessor deixou de ser terceiro, de modo que neste momento não há que se falar em embargos de terceiros à sua defesa, uma vez que à espécie não comparece a hipótese do parágrafo 2º do artigo 1046 do Código de Processo Civil.

Finalizando, nos termos dos art. 10 e 448 da CLT, a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos empregados e nem os direitos por eles adquiridos. Os referidos dispositivos legais garantem a intangibilidade dos contratos de trabalho, protegendo os direitos adquiridos dos trabalhadores diante da transmissão de acervo patrimonial do empregador. Daí decorre a responsabilidade da sucessora pelas obrigações trabalhistas referentes aos contratos de trabalho que lhe foram transferidos com a sucessão independentemente de os trabalhadores terem lhe prestado serviços ou não, por outro lado, caso a empresa tenha sido arrematada em processo de recuperação judicial não há que se falar em sucessão trabalhista.

Por último, necessário observar e destacar a recente Orientação Jurisprudencial, no ano de 2010, da SBDI-1, nº 411 do TST, que consagra limitação à sucessão trabalhista envolvendo a aquisição de empresa pertencente a grupo econômico:

411. SUCESSÃO TRABALHISTA. AQUISIÇÃO DE EMPRESA PERTENCENTE A GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DO SUCESSOR POR DÉBITOS TRABALHISTAS DE EMPRESA NÃO ADQUIRIDA. INEXISTÊNCIA. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010). O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

Terceirização e intermediação de mão-de-obra no Direito do Trabalho.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento “terceirizar é transferir a terceiros uma obrigação e um direito que originariamente seriam exercitáveis no âmbito do contrato originário, mas que passam, pela subcontratação”. Para nossa melhor compreensão significa a transferência da atividade

econômica daquele que no início a exercia para outras empresas. Significa designar funções, não para um trabalhador subordinado diretamente, mas para um terceiro sob o qual estará subordinado o trabalhador. Isto não é ilegal, mas para Amauri Mascaro Nascimento, “pode ter implicações trabalhistas que também ocorrem na sucessão de empresas e em outras alterações que podem afetar direitos dos empregados” como observaremos mais tarde.

Por hora, podemos citar alguns exemplos práticos de terceirização como uma pizzeria que faz entregas e para não precisar comprar motos ou manter como empregados efetivos os motoqueiros, contrata uma empresa especializada em entregas que ficará responsável por esta etapa da cadeia produtiva, e principalmente pela contratação, manutenção e obrigações trabalhistas dos seus funcionários, neste caso, os motociclistas.

Outro exemplo seria uma empresa que fabrica roupas e necessita contratar uma outra empresa que lhe preste serviços de limpeza, aqui podemos perceber com clareza que houve a transferência de uma atividade não essencial para a fábrica de roupas, chamada de atividade meio, enquanto se ocupa da atividade principal e razão de sua existência, que é a confecção de roupas, chamada de atividade fim.

Em outras palavras, terceirizar é entregar a terceiros atividades não essenciais da empresa. A empresa tomadora (a que irá terceirizar alguma atividade meio) contrata um prestador de serviços (aquela que se presta a dar condições que uma empresa atinja seus objetivos sociais) para executar uma tarefa que não esteja relacionada com o seu objetivo principal.

Explica-nos Amauri Mascaro Nascimento que numa “cadeia produtiva o que circula é exclusivamente o produto e na terceirização é uma atividade econômica” significando que o objeto econômico a circular nessa relação não é uma mercadoria em si, mas uma atividade, ou pelo menos parte dela, “pressupondo a transferência do contratante para o subcontratante”. Ainda assim o autor nos alerta sobre a possibilidade de subcontratação ter outro significado. E, a seu exemplo “quando um capataz é contratado para, por sua vez, contratar seus auxiliares é possível, também, falar em subcontratação”.

Outra diferenciação que Amauri Mascaro Nascimento nos faz sobre a terceirização é quanto a intermediação de mão de obra. Na primeira ocorre “um movimento interno no sentido externo”, a empresa tomadora de serviço contrata uma empresa para assumir as responsabilidades de certos afazeres; enquanto que a intermediação é a “comercialização, por alguém ou por uma pessoa jurídica, da atividade lucrativa de aproximar o trabalhador de uma fonte de trabalho”; é o agenciamento da mão-de-obra que, à exceção dos casos previstos em lei, constitui uma infração às leis trabalhistas ao negociar a força de trabalho, alugando-a ou vendendo-a, o que é condenado pelos princípios internacionais de proteção ao trabalho. É possível, porém, a existência das agências de colocação de serviços que fazem a intermediação e, quando são públicas não sofrem nenhuma contestação, diferente das agências privadas, que são, “sob a perspectiva do direito internacional do trabalho recebidas com reservas”.

Com isto podemos dizer que a terceirização só pode ser caracterizada a partir de casos concretos, levando em consideração a atividade econômica exercida por cada empresa pactuante do contrato de prestação de serviço. Dessa forma conclui Amauri Mascaro Nascimento, como sendo “um conceito relativo e que não transparece a não ser comparando-se, no caso concreto, o que duas empresas, a contratante e a contratada, fazem”.

Terceirização lícita e ilícita.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a terceirização assumiu clareza estrutural no país apenas a partir da década de 70. Segundo o autor, quando a CLT foi elaborada, o fenômeno não tinha a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia atenção especial.

O cenário começou a mudar quando o próprio Estado adotou a terceirização, como parte da descentralização administrativa. A partir do Decreto-Lei 200/67, as tarefas executivas passaram a ser executadas indiretamente, via contrato de intermediação de mão-de-obra.

Diante da necessidade de especificar quais serviços públicos poderiam ser terceirizados, foi publicada a Lei 5.645/70, que previa que “as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas” seriam objeto de execução mediante contrato, conforme determinado pelo Decreto-Lei 200/67.

Em 09 de dezembro de 1985 foi publicada a súmula 239 do TST que dispunha: “É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico”. Desta forma, entende-se como ilícita a contratação como terceiro de empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico, sendo bancário este trabalhador. A súmula foi editada pois era necessário coibir as fraudes que estavam ocorrendo no setor.

Mais adiante foram criadas normas específicas de terceirização, como o trabalho temporário (Lei 6.019/74), serviços de vigilância bancária (Lei 7.102/83), serviços de telefonia (Lei 9.472/97) e nas concessionárias de serviço público, na forma definida na Lei 8.987/95.

A Lei 8.863/94 ampliou a hipótese de terceirização para toda a área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para as pessoas físicas. Assim, na esfera privada, apenas estes dois tipos de terceirização (trabalho temporário e vigilância patrimonial) eram permitidas pela lei.

Já a lei 8.949/94 introduziu o parágrafo único do art. 442 da CLT, estimulando as terceirizações por meio de cooperativas, determinando que “qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”. Esta autorização abriu margem para a fraude, visto que haveria intermediação de mão-de-obra sem o enquadramento da lei do trabalho temporário.

Assim, a prática extrapolou rapidamente as duas possibilidades permitidas pela legislação e passou a incorporar diversas atividades econômicas, independente de autorização legal. Isso fez com que houvesse um aumento significativo de reclamações trabalhistas envolvendo a matéria, e a jurisprudência trabalhista, dividida, decidia as controvérsias com multiplicidade de interpretações jurisdicionais.

Esse contexto de desordem e insegurança jurídica fez com que o Tribunal Superior do Trabalho editasse a súmula 256, em 1986, a fim de orientar as decisões sobre a matéria: “Salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previsto nas leis 6.019 e 7.102, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.”.

No entanto, apesar da súmula, as controvérsias continuaram envolvendo as empresas prestadoras de serviço.

A Súmula 331 do TST possui a seguinte redação:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Na verdadeira terceirização, a empresa tomadora contrata um *serviço especializado* da empresa prestadora, e não sua mão de obra (trabalho humano).

A empresa contratada, por seu turno, presta um serviço especializado, e não fornece mão de obra.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

A terceirização, portanto, *não pode servir para intermediar mão de obra*.

A intermediação de mão de obra, em regra, é proibida, pois o trabalho humano, como valor social, *não pode ser tratado como mercadoria*.

Apenas nas hipóteses *excepcionais* de trabalho temporário, previstas na Lei 6.019/1974, é que se admite o fornecimento de mão de obra pela empresa de trabalho temporário para a empresa cliente.

Logo, mesmo o trabalho temporário, a rigor, não se confunde com a terceirização.

Entretanto, apesar de expressamente proibir a intermediação de mão de obra – salvo as exceções previstas em legislação específica – o Projeto de Lei parece conter dispositivo com enfoque nitidamente voltado ao fornecimento de mão de obra ao tomador, e não à prestação de serviços (que seria a terceirização), ao prever a *contratação sucessiva* para a prestação dos mesmos serviços terceirizados (para a mesma empresa tomadora ou contratante), com a admissão de empregados da antiga contratada por uma nova empresa contratada (prestadora de serviços).

É certo que, na referida hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de empregados da antiga contratada, a nova contratada (nova empresa prestadora de serviço) deverá assegurar a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

Ainda assim, há risco, em tese, de precarização dos vínculos de trabalho, pois o trabalho humano acabaria recebendo tratamento em desacordo com a sua *dignidade intrínseca*, ao torná-lo semelhante a uma mercadoria, contrariando a garantia constitucional do valor social do trabalho.

De acordo com o Projeto de Lei, ademais, somente quando o contrato de terceirização se der entre empresas da mesma categoria econômica (ou seja, que exerçam atividade no mesmo setor) é que os empregados da contratada (prestadora de serviço) envolvidos no contrato serão representados pelo mesmo sindicato dos empregados da contratante (empresa tomadora), observadas as respectivas convenções e acordos coletivos de trabalho.

Com isso, para os demais casos (que são a regra) não se aplicam os direitos decorrentes das normas coletivas (por exemplo, piso da categoria) dos empregados da empresa tomadora (contratante) aos empregados das prestadoras dos serviços (contratada), pois os enquadramentos sindicais são diversos.

Esse e outros fatores, a rigor, podem gerar redução do nível remuneratório dos empregados terceirizados.

Normalmente, quando existe um intermediário na relação jurídica, o valor que o destinatário final recebe (no caso, empregado terceirizado) tende a ser menor, pois parte dele fica com o intermediário (empresa contratada ou prestadora de serviço).

Em 2017 foi editada e publicada a polêmica Lei 13.467 e criou algumas regras sobre o trabalho terceirizado que é previsto na Lei 6.019/74 de trabalho temporário, passando a ter a seguinte redação:

Art. 2º A Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

.....” (NR)

“Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§ 2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.”

“Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

.....” (NR)

“Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

“Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado.”

Art. 3º O art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

“Art. 20.

I-A - extinção do Contrato de Trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto- Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943;

O trabalhador será funcionário da empresa terceirizada que o contratou. Ela que fará a seleção e que pagará o salário. Por exemplo, uma fábrica de doces contrata uma empresa terceirizada que presta serviço de limpeza. Os auxiliares de limpeza, nesse caso, serão funcionários da empresa terceirizada, que os contratou, não da fábrica de doces.

O projeto aprovado não prevê vínculo de emprego entre a empresa que contratou o serviço terceirizado e os trabalhadores que prestam serviço. Por exemplo, um garçom terceirizado não terá vínculo de emprego com o restaurante onde trabalha. Seu vínculo será com a empresa terceirizada que o contratou para prestar esse tipo de serviço.

Flexibilização da relações de trabalho

A palavra flexibilização significa o oposto a rigidez, ou seja, o que se pode dobrar, curvar, fácil de manejar, dotado de elasticidade.

O Dicionário Aurélio conceitua flexibilidade como sendo: Verbete: flexibilidade. [Do lat. *flexibilitate*]. Qualidade de flexível. 2. Elasticidade, destreza, agilidade, flexão, flexura: flexibilidade corporal. 3. Facilidade de ser manejado; maleabilidade. 4. Aptidão para variadas coisas ou aplicações: flexibilidade de espírito. 5. Docilidade, brandura. 6. Disponibilidade de espírito; compreensão, complacência. . Pode significar mera adaptação através de leis mais elásticas, ou até desregulamentação, com substituição da norma estatal pela convenção coletiva ou individual”. . Deve ser valorizada a flexibilização como avanço no trato das relações trabalhistas, mas não se pode negar a necessidade de manutenção de direitos que foram alcançados após décadas de lutas”. Poder-se-ia afirmar em um primeiro momento, que a flexibilização das normas trabalhistas contesta a rigidez do Direito do Trabalho.

Flexibilização X Desregulamentação

Diante do debate se faz necessário uma breve distinção entre a flexibilização das normas trabalhistas e a sua desregulamentação.

Flexibilizar significa maior probabilidade de disciplina das relações de trabalho pelas partes e menos do Estado, protegendo-se o Direito do Trabalho como instrumento regulador do processo econômico, por esta via, apto a atingir seus desígnios de proteção do empregado.

Porém, a desregulamentação é um processo de eliminação pura e simples desses direitos, oferecendo em troca a quimera da manutenção do subemprego. É, pois, um processo lento, mas eficiente, de concentração de renda, no qual valores, que se destinariam aos trabalhadores, desviam-se para o empregador e não revertem em favor de outros empregados (com a suposta criação de novos postos de trabalho). Deflui-se disso que os efeitos da diferença entre flexibilização e desregulamentação podem ser verificados a partir do fluxo de capitais: alterando-se normas de proteção sem transferência de renda temos a flexibilização; com transferência de renda, desregulamentação.

Para Alberto Rimoldi, “a flexibilização é um fenômeno que só pode florescer em países ricos, onde há uma filosofia em metodologia do consenso muito desenvolvida, a participação dos trabalhadores é intensa, as convenções bastante desenvolvidas e os sistemas de seguridade social muito eficientes”.

No entanto, sendo o Brasil um país pobre adotou em sua Constituição Federal de 1988 algumas medidas de flexibilização em relação à irredutibilidade do salário (art. 7º, VI), à duração da jornada de oito horas e à carga horária semanal de quarenta e quatro horas, quando previstas em acordo ou convenção coletiva (art. 7º, XIII) e à jornada de turnos ininterruptos, que é de seis horas e pode ser objeto de negociação coletiva (art. 7º, XIV), porém sob tutela sindical (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, e Artigo 8º, inciso VI, da CB/88), por vezes delegando a participação de trabalhadores e empregadores em colegiados que tratem de interesses profissionais ou previdenciários, livres, para discussão e deliberação. Assim, assegura meios de permitir o trato das relações de trabalho em reuniões preliminares, evitando a rigidez das normas trabalhistas (Artigo 10 da CF/88)

5 DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: CONCEITO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS.

Denominação: A melhor denominação que se pode dar a algo é aquela que mais bem explicita seu conteúdo. Com isso, tem se criticado o nome “contrato de trabalho”, pois o mesmo não explica muito bem o conteúdo do instituto.

Planiol critica tal designação, pois segundo o jurista, o nome do contrato diz o objeto da prestação (o trabalho), deixando de lado a sua natureza.

As críticas a definição não têm valor absoluto, pois nos outros ramos jurídicos o “contrato” é conhecido quando há ou não referência à sua natureza, além do mais, a denominação está relevando o aspecto mais importante do instituto, qual seja, o trabalho.

Outra objeção está no fato de que a expressão “trabalho” é muito ampla, pois abrange a relação de emprego, de trabalho autônomo, eventual, avulso, dentre outras, que nem sempre possuem natureza empregatícia. O mais correto seria o uso da denominação “contrato de emprego”.

A oposição acima será afastada, pois a expressão “trabalho” foi utilizada no seu sentido mais estrito, ou seja, trabalho é visto como emprego.

Conceito: Contrato Individual é o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego, que pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe seja aplicável e as decisões de autoridades competentes.

Caracteriza-se toda vez que uma pessoa física prestar serviço não eventual a outra pessoa física ou jurídica, mediante subordinação hierárquica e pagamento de uma contraprestação denominada salário. (CLT, arts. 442 e 443, *caput*).

O conceito de contrato de trabalho vem previsto no art. 442 da CLT: *Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.*

A doutrina critica bastante referida definição, porque mistura as noções de contrato de trabalho e relação de emprego, tendo em vista as teorias contratualista e anti-contratualista. Nesse sentido, a existência do contrato de trabalho depende simplesmente do ato (celebração do contrato entre as partes) ou do fato (prestação efetiva de serviços)?

Atualmente, a doutrina vem entendendo que prevalece a doutrina contratualista, ou seja, para a existência do contrato de trabalho a pura celebração de contrato entre as partes, mas considerando a efetiva prestação dos serviços para caracterização do contrato. Contudo o contrato em si, não é desconsiderado. Um bom exemplo são os casos de interrupção e suspensão da relação de emprego, em que o contrato só é mantido pela existência formal do mesmo, tendo em vista que não há efetiva prestação de serviços.

A análise do art. 443 da CLT é importante: *O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.*

Assim, de qualquer maneira, pode-se resumir que o contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso (verbal ou escrito), firmado por uma pessoa física (empregado) que se compromete a prestar serviços pessoalmente, com habitualidade, mediante remuneração, a outra pessoa física ou jurídica (empregador), a qual será responsável pela direção de seus serviços.

A prova da existência do contrato de trabalho é realizada por meio das anotações constantes na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado, as quais, segundo a Súmula nº 12 do TST, geram presunção relativa de veracidade, quer dizer, o que está anotado não é absoluto, podendo ser questionado, em função da aplicação dos princípios citados anteriormente, como o da primazia da realidade, por exemplo:

SÚMULA 12. CARTEIRA PROFISSIONAL. *As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção «juris et de jure», mas apenas «juris tantum».*

Cite-se ainda o art. 442-A da CLT (inserido em 2008), segundo o qual é vedado ao empregador, na contratação, exigir a comprovação de tempo de experiência na atividade superior a 6 meses:

Art. 442-A, CLT - Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato ao emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.

Classificação do contrato individual de trabalho:

Conforme estabelece Martins "classificar significa dividir ou ordenar em classes. Dividir significa desmembrar um todo em partes". Nessa linha, diversas são as maneiras que o contrato de trabalho pode ser classificado.

No entanto, preceitua o *caput* do artigo 443 da CLT, *in verbis*:

"Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente"

Portanto, o contrato de trabalho pode ser classificado em: tácito ou expresso; verbal ou escrito; por prazo determinado ou por prazo indeterminado.

No que atine a primeira classificação, mesmo que não exista um acordo escrito ou verbal firmado entre as partes (empregador e empregado) a prestação continua do serviço pelo obreiro, sem objeção do empregador, demonstra a existência de um contrato de trabalho, pactuado de maneira tácita. Nessa esteira, Saraiva exemplifica tal circunstância ao descrever a situação de um trabalhador que comparece a uma construção e solicita aos responsáveis pelo empreendimento trabalho somente por um dia, entretanto, passa a comparecer, posteriormente, diariamente ao labor, trabalhando sem qualquer oposição do empregador, embora nada tenha sido estabelecido expressamente.

Em sentido contrário, o contrato expresso é aquele que foi acordado de forma escrita ou verbal, tendo sido firmada, anteriormente a prestação do serviço, todas as cláusulas e condições do pacto laboral.

Ademais, o contrato de trabalho pode ser pactuado de maneira escrita, bastando, para isso, a simples assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), segundo preleciona o art. 29 da CLT, entretanto, também, poderá ser firmado a partir da assinatura das partes (empregado e empregador) em um contrato, o qual estabelecerá todas as condições que irão reger o liame empregatício.

Por outro lado, tendo o contrato de trabalho como uma de suas características a informalidade, segundo exemplificado supra, o liame empregatício pode ser firmado de forma verbal. Entretanto, Saraiva (2010), ao abordar a questão, adverte que muito embora a maioria dos liames empregatícios possam ser firmados de forma verbal, há os que não admitem tal pactuação, pois a norma ao preceituá-los estabelece, de forma precisa, que deverão ser firmados de maneira escrita, como ocorre, por exemplo, nos casos dos contratos de aprendizagem, art. 428 da CLT, e o contrato intermitente, trazido pela reforma trabalhista da Lei 13.467/2017:

Art. 452-A. O Contrato de Trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Com efeito, Martins Filho ao discorrer sobre a classificação do contrato de trabalho, elucida que os contratos por prazo indeterminado em virtude da incidência do princípio da continuidade da relação do emprego na seara laboral são a regra de contratação, sendo, dessa forma, pactuados sem a determinação do termo para sua cessação, já os contratos por prazo determinado há previsão do término do pacto no momento da sua celebração. Contudo, para ser estabelecido o liame empregatício a partir do contrato de trabalho por prazo determinado, também denominado contrato a termo, a norma vigente necessariamente terá que dispor sobre sua permissão, uma vez que apenas será permitida sua prática por exceção a regra e desde que presentes, no caso em concreto, as condições elencadas na legislação que autoriza a sua pactuação.

Outrossim, Martins traz que os contratos de trabalho também podem ser classificados entre comuns e especiais. Os primeiros referem-se aos contratos celebrados estritamente a luz da CLT e dizem respeito a qualquer empregado, já os especiais, como assevera o autor, envolvem determinadas especificidades que lhes são aplicadas, como ocorre com a categoria dos bancários.

Características do contrato de trabalho: Conforme ensinamentos de Alice Monteiro de Barros o contrato de trabalho possui as seguintes características:

a) bilateral ou sinalagmático: pois envolve obrigações tanto do Empregador quanto do empregado, tendo reciprocidade no conjunto de prestações. (Sinalagmático)

b) consensual: Pois depende da manifestação de vontade (expressa ou tácita), não exigindo formalidade ou solenidade para manifestação da vontade. Livre consentimento entre Empregador e empregado.

c) comutativo: As prestações são conhecidas desde o início da contratação.

d) oneroso: Pela prestação do empregado, corresponde uma remuneração paga pelo Empregador.

e) trato sucessivo: É a continuidade no tempo, de forma que não é instantâneo, ainda que por prazo determinado.

f) intuito personae: Possui caráter pessoal com relação ao empregado, somente este empregado pode prestar a prestação de serviços. Para o Empregador não se exige o caráter da pessoalidade.

g) informal: Não requer forma, podendo ser verbal ou até mesmo tácito.

Alguns entendimentos jurisprudenciais do TST acerca do tema:

Súmula nº 188 do TST. CONTRATO DE TRABALHO. EXPERIÊNCIA. PRORROGAÇÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

Súmula nº 163 do TST. AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42).

OJ SDI-1 159. DATA DE PAGAMENTO. SALÁRIOS. ALTERAÇÃO (inserida em 26.03.1999). Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

Classificação do contrato individual de trabalho:

Conforme estabelece Martins "classificar significa dividir ou ordenar em classes. Dividir significa desmembrar um todo em partes". Nessa linha, diversas são as maneiras que o contrato de trabalho pode ser classificado.

No entanto, preceitua o caput do artigo 443 da CLT, *in verbis*:

"Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. (...)"

Portanto, o contrato de trabalho pode ser classificado em: tácito ou expresso; verbal ou escrito; por prazo determinado ou por prazo indeterminado.

No que atine a primeira classificação, mesmo que não exista um acordo escrito ou verbal firmado entre as partes (empregador e empregado) a prestação contínua do serviço pelo obreiro, sem objeção do empregador, demonstra a existência de um contrato de trabalho, pactuado de maneira tácita. Nessa esteira, Saraiva exemplifica tal circunstância ao descrever a situação de um trabalhador que comparece a uma construção e solicita aos responsáveis pelo empreendimento trabalho somente por um dia, entretanto, passa a comparecer, posteriormente, diariamente ao labor, trabalhando sem qualquer oposição do empregador, embora nada tenha sido estabelecido expressamente.

Em sentido contrário, o contrato expresso é aquele que foi acordado de forma escrita ou verbal, tendo sido firmada, anteriormente a prestação do serviço, todas as cláusulas e condições do pacto laboral.

Ademais, o contrato de trabalho pode ser pactuado de maneira escrita, bastando, para isso, a simples assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), segundo preleciona o art. 29 da CLT, entretanto, também, poderá ser firmado a partir da assinatura das partes (empregado e empregador) em um contrato, o qual estabelecerá todas as condições que irão reger o liame empregatício.

Por outro lado, tendo o contrato de trabalho como uma de suas características a informalidade, segundo exemplificado supra, o liame empregatício pode ser firmado de forma verbal. Entretanto, Saraiva (2010), ao abordar a questão, adverte que muito embora a maioria dos liames empregatícios possam ser firmados de forma verbal, há os que não admitem tal pactuação, pois a norma ao preceituá-los estabelece, de forma precisa, que deverão ser firmados de maneira escrita, como ocorre, por exemplo, nos casos dos contratos de aprendizagem, art. 428 da CLT.

Com efeito, Martins Filho ao discorrer sobre a classificação do contrato de trabalho, elucida que os contratos por prazo indeterminado em virtude da incidência do princípio da continuidade da relação do emprego na seara laboral são a regra de contratação, sendo, dessa forma, pactuados sem a determinação do termo para sua cessação, já

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

os contratos por prazo determinado há previsão do término do pacto no momento da sua celebração. Contudo, para ser estabelecido o liame empregatício a partir do contrato de trabalho por prazo determinado, também denominado contrato a termo, a norma vigente necessariamente terá que dispor sobre sua permissão, uma vez que apenas será permitida sua prática por exceção a regra e desde que presentes, no caso em concreto, as condições elencadas na legislação que autoriza a sua pactuação.

Outrossim, Martins traz que os contratos de trabalho também podem ser classificados entre comuns e especiais. Os primeiros referem-se aos contratos celebrados estritamente a luz da CLT e dizem respeito a qualquer empregado, já os especiais, como assevera o autor, envolvem determinadas especificidades que lhes são aplicadas, como ocorre com a categoria dos bancários.

Profissões regulamentadas.

No Brasil diversas profissões são regulamentadas por normas e Leis especiais que se aplicam em caráter especial em relação à CLT. Profissões regulamentadas são definidas por lei, ou seja, tem regulamentação própria de direitos e garantias, como piso salarial, jornada de trabalho e adicionais. Dezenas de profissões são abrangidas por regras assim.

Um exemplo são os radialistas, amparados pela Lei 6.615 de 1978. Parte da categoria tem jornada de 5 horas diárias e acúmulo de função, que variam entre 10 e 40% sobre o salário.

Outra profissão regulamentada é a de taxista. A lei 12.468 de 2011 determina que antes de exercer as atividades é necessário possuir curso de relações humanas, direção defensiva, primeiros socorros, mecânica e elétrica básica de veículo. Além disso, mesmo autônomo, o trabalhador deve ser inscrito no INSS e a remuneração não pode ser abaixo do piso da categoria, definido por meio de convenção coletiva.

Mesmo possuindo regimento próprio, os profissionais são regidos também pela Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, que também ampara as profissões reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e integram a Classificação Brasileira de Ocupações.

A CBO, como também é conhecida, é um documento que reconhece a existência de determinada ocupação, mas não a regulamentação. Essa deve ser feita por lei e sancionada pela Presidência da República. Atualmente, no Congresso Nacional, tramitam cerca de 30 projetos pedindo essa regulamentação por lei.

Exemplos de profissões reconhecidas, ou seja, sem legislação, são jardineiro, padeiro e zelador.

Segue abaixo tabela publicada pelo TRT da 2ª Região, com as principais profissões regulamentadas no Brasil:

ADMINISTRADOR

Lei nº 7.321/1985	Técnico de Administração. Alteração da Denominação da Categoria Profissional.
Lei nº 4.769/1965	Dispõe sobre o exercício da profissão de técnico de administração
Decreto nº 61.934/1967	Regulamenta o exercício da profissão de técnico de administração

ADVOGADO

Lei nº 11.902/2009	Acrescenta dispositivo à Lei nº 8.906/94. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil-OAB
Lei nº 11.767/2008	Altera o artigo 7º da Lei 8.906/94. Direitos do Advogado.
Lei nº 8.906/1994	Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)
Lei nº 13.363/2016	Altera a Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994, e a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), para estipular direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai.

AERONAUTA

Decreto-lei nº 18/1966	Exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-Lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica
Lei nº 13.475/2017	Exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

AEROVIÁRIO

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeroviário
---------------------------------------	---------------------------------------

AGENCIADOR DE PROPAGANDA

Lei nº 4.680/1965	Exercício da profissão de publicitário e de agenciador de propaganda
Decreto nº 57.690/1966	Regulamenta a Lei nº 4.680/1965

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE

Decreto nº 3.189/1999	Exercício da atividade de agente comunitário de saúde (ACS)
Lei nº 10.507/2002	Cria a profissão de agente comunitário de saúde (<i>Revogada pela MP 297/2006, convertida na Lei 11.350/2006 - DOU 06/10/2006</i>)
Lei nº 11.350/2006	Regulamenta o § 5º do art. 198 da Constituição Federal e disciplina as atividades do agente comunitário de saúde
Decreto nº 8.474/2015	Regulamenta o disposto no § 1º do art. 9º-C e no § 1º do art. 9º-D da Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, para dispor sobre as atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias.
Lei nº 13.342/2016	Altera a Lei nº 11.350 , de 5 de outubro de 2006, para dispor sobre a formação profissional e sobre benefícios trabalhistas e previdenciários dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, e a Lei nº 11.977 , de 7 de julho de 2009, para dispor sobre a prioridade de atendimento desses agentes no Programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV).

AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS

Lei nº 11.350/2006	Regulamenta o § 5º do art. 198 da Constituição Federal e disciplina as atividades do agente de combate às endemias
Decreto nº 8.474/2015	Regulamenta o disposto no § 1º do art. 9º-C e no § 1º do art. 9º-D da Lei nº 11.350, de 5 de outubro de 2006, para dispor sobre as atividades de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias.
Lei nº 13.342/2016	Altera a Lei nº 11.350 , de 5 de outubro de 2006, para dispor sobre a formação profissional e sobre benefícios trabalhistas e previdenciários dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, e a Lei nº 11.977 , de 7 de julho de 2009, para dispor sobre a prioridade de atendimento desses agentes no Programa Minha Casa, Minha Vida (PMCMV).

AGENTE SOCIAL

Lei nº 8.662/1993	Exercício da profissão de assistente social
-----------------------------------	---

AGRIMENSOR

Decreto nº 23.569/1933	Exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor
--	--

AGRÔNOMO

Lei nº 4.950-A/1966	Remuneração de profissionais diplomados em engenharia, química, arquitetura, agronomia e veterinária
-------------------------------------	--

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

AJUDANTE DE DESPACHANTE ADUANEIRO

Decreto-lei _____ nº 2.472/1988	Despachante aduaneiro. Designação, honorários, etc.
Decreto nº 646/1992	Forma de investidura nas funções de despachante aduaneiro e de ajudante de despachante aduaneiro

ALVARENGUEIRO (TRABALHADOR EM ALVARENGAS)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

AMARRADOR (PORTOS)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

ANIMAÇÃO DE DESENHOS E OBJETOS (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art. 29, VIII, d e e ; art. 89 ; art. 90, §2º)

APRENDIZ

Decreto nº 8.740/2016	Altera o Decreto nº 5.598/2005. Contratação de aprendiizes.
Decreto nº 5.598/2005	Contratação de aprendizes

ÁRBITRO (DESPORTO)

Lei nº 12.867/2013	Regula a profissão de árbitro de futebol e dá outras providências.
------------------------------------	--

ARQUITETO

Lei nº 12.378/2010	Regulamenta o exercício da Arquitetura e Urbanismo. Criação do Conselho de Arquitetura e Urbanismo do Brasil - CAU/BR e dos Conselhos de Arquitetura e Urbanismo dos Estados e do Distrito Federal - CAUs.
Decreto nº 23.569/1933	Exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor
Lei nº 4.950-A/1966	Remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária
Lei nº 5.194/1966	Regula o exercício das profissões de engenheiro, arquiteto e engenheiro-agrônomo

ARQUIVISTA

Lei nº 6.546/1978	Regulamenta as profissões de arquivista e de técnico de arquivo
Decreto nº 82.590/1978	Regulamenta a Lei nº 6.546/1978

ARQUIVISTA-PESQUISADOR (JORNALISTA)

Decreto-lei _____ nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei _____ nº 972/1969	Exercício da profissão de jornalista.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta a Lei nº 7.360/1985, que alterou o Decreto-lei nº 972/1969

ARRANJADOR (MÚSICOS)

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta o exercício da profissão de músico
-----------------------------------	--

ARRUMADOR (PORTOS)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

ARTESÃO

Lei nº 13.180/2015	Regulamenta a profissão de artesão
------------------------------------	------------------------------------

ARTISTA

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

ARTISTA – ESPECIALIDADE CINEMA

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

ARTISTA – ESPECIALIDADE CIRCO E VARIEDADES

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

ARTISTA – ESPECIALIDADE FOTOGRAFIA

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

ARTISTA – ESPECIALIDADE GRAVAÇÃO

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

ARTISTA – ESPECIALIDADE TEATRO

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

ARTISTA PLÁSTICO (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art. 29, VIII, j ; art. 89)

ASCENSORISTA

Lei nº 3.270/1957	Jornada de trabalho diário dos cabineiros de elevador
-----------------------------------	---

ASSISTENTE SOCIAL

Lei nº 8.662/1993	Profissão de assistente social
Lei nº 12.317/2010	Regulamenta a Lei nº 8.662/1993

ATLETA PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Lei nº 6.354/1976	Relações de trabalho do atleta profissional de futebol
Decreto nº 95.247/1987	Regulamenta a Lei nº 7.418/1985, que institui o Vale-Transporte (art. 1º, inc. VI)
Lei nº 9.615/1998	Desporto. Normas gerais (art. 26 ao 58)
Decreto nº 6.297/2007	Regulamenta o art. 57 da Lei nº 9.615/1998. Assistência social e educacional aos atletas profissionais, ex-atletas e aos em formação.

ATOR

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, XIII ; art. 76 ; art. 81, § 2º, IV ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 ; art. 92 ; art. 94)

ATUÁRIO

Decreto-lei _____ nº 806/1969	Dispõe sobre a profissão de atuário
Decreto nº 66.408/1970	Regulamenta o exercício da profissão de atuário

AUXILIAR DE ARBITRAGEM (DESPORTO)

Lei nº 9.615/1998	Desporto. Normas gerais (art. 88)
-----------------------------------	---

AUXILIAR DE ENFERMAGEM

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

AUXILIAR EM SAÚDE BUCAL - ASB

Lei nº 11.889/2008	Regulamenta as profissões de Auxiliar em Saúde Bucal - ASB
------------------------------------	--

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

BALCONISTA RECEPCIONISTA (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeroviário
---------------------------------------	---------------------------------------

BARBEIRO

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Barbeiro.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

BIBLIOTECÁRIO

Lei nº 4.084/1962	Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício
Decreto nº 56.725/1965	Regulamenta a Lei nº 4.084/1962
Lei nº 7.504/1986	Altera a Lei nº 4.084/1962 e regula o exercício da profissão de bibliotecário
Lei nº 9.674/1998	Dispõe sobre o exercício da profissão de Bibliotecário e determina outras providências.
Lei nº 13.601/2018	Regulamenta o exercício da profissão de Técnico em Biblioteconomia.

BIBLIOTECONOMISTA

Lei nº 4.084/1962	Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício. Disciplina as atribuições dos bacharéis em biblioteconomia
Decreto nº 56.725/1965	Regulamenta a Lei nº 4.084/1962
Lei nº 7.504/1986	Altera a Lei nº 4.084/1962
Lei nº 9.674/1998	Dispõe sobre o exercício da profissão de Bibliotecário e determina outras providências.
Lei nº 13.601/2018	Regulamenta o exercício da profissão de Técnico em Biblioteconomia.

BINGO (JOGOS DE)

Lei nº 9.615/1998	Desporto. Normas gerais (arts. 59 ao 81)
-----------------------------------	--

BIÓLOGO

Lei nº 6.684/1979	Regulamenta as profissões de biólogo e de biomédico
Decreto nº 85.005/1980	Regulamenta a Lei nº 6.684/1979
Decreto nº 88.438/1983	Regulamenta o exercício da profissão de biólogo

BIOMÉDICO

Lei nº 6.684/1979	Regulamenta as profissões de Biólogo e de Biomédico
Decreto nº 85.005/1980	Regulamenta a Lei nº 6.684/1979
Decreto nº 88.439/1983	Regulamenta o exercício da profissão de Biomédico

BLOCO (PORTUÁRIO)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

BOMBEIRO CIVIL

Lei nº 11.901/2009	Dispõe sobre a profissão de Bombeiro Civil.
------------------------------------	---

CABELEIREIRO

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Cabeleireiro.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

CABINEIRO DE ELEVADOR

Lei nº 3.270/1957	Jornada diária de seis (6) horas para os cabineiros de elevador
-----------------------------------	---

CANTOR

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta o exercício da profissão de músico
-----------------------------------	--

CAPATAZIA (PORTUÁRIO)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

ENOGRAFIA E CARACTERIZAÇÃO (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art. 29, VIII , art. 89)

CENOTÉCNICO

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, VIII, I e III ; art. 76 ; art. 82, I e III ; art. 89 ; art. 90 , dentre outros)

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

CHEFE DE REPORTAGEM (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei _____ nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei _____ nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

CHEFE DE REVISÃO (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei _____ nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei _____ nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

CIRURGIÃO-DENTISTA

Lei nº 3.999/1961	Salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas
Lei nº 4.324/1964	Institui o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Odontologia, e dá outras providências (<i>vide arts 13 e 14</i>)
Lei nº 5.081/1966	Regula o exercício da odontologia
Decreto nº 68.704/1971	Regulamenta a Lei nº 4.324/1964

COMANDANTE DE AERONAVE

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei _____ nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide Título V, Capítulo III</i>)

COMERCIÁRIO

Lei nº 12.790/13	Profissão de comerciário. Regulamentação.
----------------------------------	---

COMISSÁRIO (AERONAUTA)

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei _____ nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide Título V, Capítulo III</i>)

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

COMPOSITOR DE MÚSICA ERUDITA OU POPULAR

Lei 3.857/1960	Regulamenta o exercício da profissão de músico
--------------------------------	--

CONFERENTE DE CARGA E DESCARGA (PORTUÁRIO)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

CONSERTADOR DE CARGA E DESCARGA (PORTOS)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

CONTABILISTA

Decreto-lei <u> </u> nº 9.295/1946	Define as atribuições do contador e do guarda-livros
---	--

CONTADOR

Decreto-lei <u> </u> nº 9.295/1946	Define as atribuições do contador e do guarda-livros
---	--

CONTRA-REGRA

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978

CONTRATOS POR OBRA OU SERVIÇO CERTO

Lei nº 2.959/1956	Dispõe sobre os contratos por obra o serviço certo
-----------------------------------	--

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

CONTROLADOR DE VÔO (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de Aeroviário
---------------------------------------	---------------------------------------

COPIAGEM DE FILMES (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

CO-PILOTO (AERONAUTA)

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide Título V, Capítulo III</i>)

COPISTA DE MÚSICA

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta o exercício da profissão de músico
-----------------------------------	--

COREÓGRAFO

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais

CORRETOR DE IMÓVEIS

Lei nº 6.530/1978	Regulamenta a profissão de corretor de imóveis
Decreto nº 81.871/1978	Regulamenta a Lei nº 6.530/1978

CORRETOR DE SEGUROS

Lei nº 4.594/1964	Regula a profissão de corretor de seguros.
Decreto nº 56.903/1965	Regulamenta a profissão de corretor de seguros de vida e de capitalização

DEFESA CIVIL (PRESTAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E DE SERVIÇOS AUXILIARES)

Lei nº 10.029/2000	Normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares
------------------------------------	--

DEFICIENTE FÍSICO

Lei nº 7.853/1989	Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
Decreto nº 3.298/1999	Regulamenta a Lei nº 7.853/1989
Decreto nº 3.956/2001	Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência
Decreto nº 6.949/2009	Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência
Lei nº 13.146/2015	Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DENTISTA

Lei nº 4.324/1964	Institui o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Odontologia (arts. 13 e 14)
Lei nº 5.081/1966	Regula o exercício da odontologia
Decreto nº 68.704/1971	Regulamenta a Lei nº 4.324/1964

DEPILADOR

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Depilador.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

DESIGNER DE INTERIORES E AMBIENTES

Lei nº 13.369/2016	Dispõe sobre a garantia do exercício da profissão de designer de interiores e ambientes.
------------------------------------	--

DESPACHANTE (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeroviário
---------------------------------------	---------------------------------------

DESPACHANTE ADUANEIRO

Decreto-lei nº 2.472/1988	O despachante aduaneiro. Investidura e honorários (art. 5º)
Decreto nº 646/1992	Forma de investidura nas funções de despachante aduaneiro e de ajudante de despachante aduaneiro

DESPORTISTA

Lei nº 12.395/2011	Cria Programas Atleta Pódio e Cidade Esportiva. Altera as Leis nºs 9.615/1998, 10.891/2004 e revoga a Lei nº 6.354/1976.
Lei nº 12.346/2010	Altera a Lei nº 9.615/1998. Realização de exames periódicos para avaliar a saúde dos atletas.
Lei nº 9.615/1998	Desporto. Normas gerais
Decreto nº 3.944/2001	Regulamenta o art. 20 da Lei nº 9.615/1998. Ligas profissionais nacionais e regionais
Decreto nº 6.297/2007	Regulamenta o art. 57 da Lei nº 9.615/1998. Assistência social e educacional aos atletas profissionais, ex-atletas e aos em formação.

DETETIVE PARTICULAR

Lei nº 13.432/2017	Dispõe sobre o exercício da profissão de detetive particular.
------------------------------------	---

DIAGRAMADOR (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

DIRETOR DE CENA LÍRICA (MÚSICOS)

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

DIRETOR DE ORQUESTRA OU CONJUNTO POPULAR

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

DIRETOR DE TEATRO

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais

DUBLADOR

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais

ECONOMISTA

Lei nº 1.411/51	Dispõe sobre a profissão de economista
Decreto nº 31.794/52	Regulamenta o exercício da profissão de economista

ECONOMISTA DOMÉSTICO

Lei nº 7.387/1985	Dispõe sobre o exercício da profissão de economista doméstico
Decreto nº 92.524/1986	Regulamenta a Lei nº 7.387/1985
Lei nº 8.042/1990	Exercício das atividades de economista doméstico (art. 14 , 26)

EDITOR (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei _____ nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei _____ nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

EDUCAÇÃO FÍSICA

Lei nº 9.696/1998	Regulamenta a profissão de educação física
-----------------------------------	--

ELETRICISTA (PERICULOSIDADE)

Lei nº 7.369/1985	Salário adicional para os empregados no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade
Decreto nº 93.412/1986	Regulamenta a Lei nº 7.369/1985

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

EMPREGADO DOMÉSTICO

Lei nº 5.859/1972	Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico (Revogada pela Lei Complementar nº 150/2015 - DOU 02/06/2015)
Decreto nº 71.885/1973	Regulamenta a Lei nº 5.859/1972
Decreto nº 95.247/1987	Regulamenta a Lei nº 7.418/1985, que institui o Vale-transporte (art.1º, inc. II)
Decreto nº 3.361/2000	Facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego
Lei nº 10.208/2001	Acresce dispositivos à Lei nº 5.859/1972
Lei nº 11.324/2006	Empregado doméstico. Contribuição previdenciária, descontos, férias, repouso remunerado e outras providências
Lei Complementar nº 150/2015	Contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212/1991, nº 8.213/1991, e nº 11.196/2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009/1990, Lei nº 5.859/1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250/1995.

EMPREGADO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEL

Lei nº 9.956/2000	Proíbe o funcionamento de bombas de auto-serviço nos postos de abastecimento de combustíveis
-----------------------------------	--

EMPREGADO EM PRÉDIOS DE APARTAMENTOS RESIDENCIAIS (CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS)

Lei nº 2.757/56	Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais
---------------------------------	---

EMPREGADO NO SETOR DE ENERGIA ELÉTRICA

Lei nº 7.369/1985	Salário adicional para os empregados no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade
Decreto nº 93.412/1986	Regulamenta a Lei nº 7.369/1985

EMPREGADO VENDEDOR, VIAJANTE OU PRACISTA

Lei nº 3.207/1957	Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou praticistas
-----------------------------------	---

ENFERMAGEM

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

ENFERMEIRA OBSTÉTRICA

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

ENFERMEIRO

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

ENFERMEIRO FORENSE

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986
Resolução nº 556/2017	Regulamenta a atividade de Enfermeiro Forense

ENFERMEIRO PRÁTICO

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

ENGENHEIRO

Decreto nº 23.569/1933	Regula o exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor
Lei nº 4.950-A/1966	Remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária
Lei nº 5.194/1966	Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo
Decreto-lei nº 241/1967	Inclui a profissão de engenheiro de operação entre as profissões reguladas pela Lei nº 5.194/1966

ENGENHEIRO (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeraviário
---------------------------------------	---------------------------------------

ENGENHEIRO (TRABALHADORES CONTRATADOS OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS DE ENGENHARIA NO EXTERIOR)

Lei nº 7.064/1982	Trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior
Decreto nº 89.339/1984	Regulamenta dispositivos da Lei nº 7.064/1982

ENGENHEIRO DE OPERAÇÃO

Decreto nº 23.569/1933	Regula o exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor
Lei nº 5.194/1966	Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo
Decreto-lei nº 241/1967	Inclui a profissão de engenheiro de operação entre as profissões reguladas pela Lei nº 5.194/1966

ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Lei nº 7.410/85	Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho
Decreto nº 92.530/86	Regulamenta a Lei nº 7.410/1985

ENGENHEIRO-AGRÔNOMO

Decreto nº 23.569/1933	Regula o exercício das profissões de engenheiro, de arquiteto e de agrimensor
Lei nº 5.194/1966	Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo
Decreto-lei nº 241/1967	Inclui a profissão de engenheiro de operação entre as profissões reguladas pela Lei nº 5.194/1966

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

ENÓLOGO

Lei nº 11.476/2007	Regamentação das profissões de Enólogo e Técnicos em Enologia.
------------------------------------	--

ENSACADOR DE CAFÉ, CACAU, SAL E SIMILARES (AVULSOS)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

ESTAGIÁRIO (ESTUDANTES)

Lei nº 11.788/2008	Dispõe sobre o estágio de estudantes.
Lei nº 6.494/1977	Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo. (Revogada pela Lei 11.788, DOU 26/09/2008)
Decreto nº 87.497/1982	Regulamenta a Lei nº 6.494/1977

ESTATÍSTICO

Lei nº 4.739/1965	Dispõe sobre o exercício da profissão de estatístico
Decreto nº 62.497/1968	Regulamento para o exercício da profissão de estatístico

ESTETICISTA

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Esteticista.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

ESTIVA DE CARVÃO E MINÉRIOS (TRABALHADOR EM ~)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

ESTIVADOR (PORTOS)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

EXTERIOR (TRABALHADORES CONTRATADOS OU TRANSFERIDOS PARA PRESTAR SERVIÇOS DE ENGENHARIA NO EXTERIOR)

Lei nº 7.064/1982	Trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior
Decreto nº 89.339/1984	Regulamenta dispositivos da Lei nº 7.064/1982

EXTRAÇÃO DE SAL NA CONDIÇÃO DE AVULSOS (TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE ~)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

FARMACÊUTICO

Decreto nº 85.878/1981	Dispõe sobre o exercício da profissão de farmacêutico
Lei nº 13.021/2014	Dispõe sobre o exercício e a fiscalização das atividades farmacêuticas.

FAXINEIRO (CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS)

Lei nº 2.757/56	Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais
---------------------------------	---

FISIOTERAPEUTA

Decreto-lei nº 938/1969	Dispõe sobre as profissões de fisioterapeuta e terapeuta ocupacional
Lei nº 6.316/1975	Exercício profissional do fisioterapeuta e terapeuta ocupacional (<i>vide</i> Capítulo II)
Lei nº 8.856/1994	Fixa a Jornada de Trabalho dos Profissionais Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional
Resolução nº 459/2015 - Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Dispõe sobre as competências do terapeuta ocupacional na Saúde do Trabalhador, atuando em programas de estratégias inclusivas, de prevenção, proteção e recuperação da saúde.
Resolução nº 465/2016 - Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Disciplina a Especialidade Profissional de Fisioterapia do Trabalho.

FONOAUDIÓLOGO

Lei nº 6.965/1981	Dispõe sobre a regulamentação da Profissão de Fonoaudiólogo
Decreto nº 87.218/1982	Regulamenta a Lei nº 6.965/1981

FOTÓGRAFO (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

GARIMPEIRO

Lei nº 11.685/2008	Estatuto do Garimpeiro.
------------------------------------	-------------------------

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

GEÓGRAFO

Lei nº 6.664/1979	Disciplina a profissão de Geógrafo
Decreto nº 92.290/1986	Regulamenta dispositivos relativos à profissão de Geógrafo

GEÓLOGO

Lei nº 4.076/1962	Regula o exercício da profissão de geólogo
-----------------------------------	--

GERENTE (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de Aeroviário
---------------------------------------	---------------------------------------

GUARDA-LIVROS

Decreto-lei nº 9.295/1946	Define as atribuições do contador e do guarda-livros
---	--

GUARDA MUNICIPAL

Lei nº 13.022/2014	Estatuto Geral das Guardas Municipais
------------------------------------	---------------------------------------

GUARDADOR AUTÔNOMO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES

Lei nº 6.242/1975	Dispõe sobre o exercício da profissão de guardador e lavador autônomo de veículos automotores
Decreto nº 79.797/1977	Regulamenta o exercício das profissões de guardador e lavador autônomo de veículos automotores

GUARDADOR E LAVADOR AUTÔNOMO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES

Lei nº 6.242/1975	Dispõe sobre o exercício da profissão de guardador e lavador autônomo de veículos automotores
Decreto nº 79.797/1977	Regulamenta o exercício das profissões de guardador e lavador autônomo de veículos automotores

GUIA DE TURISMO

Portaria nº 27/2014	Estabelece requisitos e critérios para o exercício da atividade de Guia de Turismo.
Lei nº 8.623/1993	Dispõe sobre a profissão de guia de turismo
Decreto nº 946/1993	Regulamenta a Lei nº 8.623/1993

IDOSO

Lei nº 12.899/2013	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 12.896/2013	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 12.461/2011	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 12.419/2011	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 12.418/2011	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 11.765/2008	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 11.737/2008	Altera a Lei nº 10.741/2003
Lei nº 10.741/2003	Estatuto do Idoso
Decreto nº 5.130/2004	Uso de transporte coletivo. Regulamenta o art. 40 da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso)
Resolução nº 33/2017	Estabelece diretrizes e parâmetros para a regulamentação do art. 35 da Lei nº 10.741/2003 (Estatuto do Idoso), que dispõe sobre o contrato de prestação de serviços de toda entidade de longa permanência, ou casa-lar, com a pessoa idosa abrigada, substituindo a Resolução CNDI nº 12/2008.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

ILUSTRADOR (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei n° 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei n° 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei n° 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei n° 972/1969
Decreto n° 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei n° 972/1969
Decreto n° 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei n° 972/1969

ÍNDIO

Lei n° 6.001/1973	Estatuto do Índio
-----------------------------------	-------------------

INTERPRETAÇÃO (RADIODIFUSÃO)

Lei n° 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto n° 84.134/1979	Regulamenta a Lei n° 6.615/1978
Lei n° 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art. 29, VIII, d e e ; art. 89 ; art. 90, §2º)

INSTRUMENTISTA DE TODOS OS GÊNEROS E ESPECIALIDADES (MÚSICO)

Lei n° 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

INSTRUTOR DE TRÂNSITO

Lei n° 12.302/2010	Regulamenta do exercício da profissão de instrutor de trânsito
------------------------------------	--

JORNALISTA

Decreto-lei n° 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei n° 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei n° 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei n° 972/1969
Decreto n° 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei n° 972/1969
Decreto n° 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei n° 972/1969

LAVADOR AUTÔNOMO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES

Lei n° 6.242/1975	Dispõe sobre o exercício da profissão de guardador e lavador autônomo de veículos automotores
Decreto n° 79.797/1977	Regulamenta o exercício das profissões de guardador e lavador autônomo da veículos automotores

LEILOEIRO

Decreto n° 21.981/1932	Regula a profissão de leiloeiro
Lei n° 13.138/2015	Altera o art. 19 do Regulamento a que se refere o Decreto n° 21.981, de 19 de outubro de 1932.

LEILOEIRO RURAL

Lei n° 4.021/1961	Cria a profissão de leiloeiro rural
-----------------------------------	-------------------------------------

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

LIGA PROFISSIONAL (DESPORTOS)

Lei nº 9.615/1998	Desporto. Normas gerais
Decreto nº 3.944/2001	Regulamenta o art. 20 da Lei nº 9.615/1998. Ligas profissionais nacionais e regionais

LOCUTOR (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

MÃE SOCIAL

Lei nº 7.644/1987	Regulamenta a atividade de mãe social
-----------------------------------	---------------------------------------

MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Lei nº 11.738/2008	Magistério público da educação básica. Institui piso salarial profissional nacional.
------------------------------------	--

MANICURE

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Manicure.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

MANUTENÇÃO TÉCNICA (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art 29, VIII, d e e ; art. 89 ; art. 90, §2º)

MAQUIADOR

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Maquiador.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

MASSAGISTA

Lei nº 3.968/1961	Dispõe sobre o exercício da profissão de massagista
-----------------------------------	---

MECÂNICO DE MANUTENÇÃO DE AERONAVES (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeroviário
---------------------------------------	---------------------------------------

MECÂNICO DE VÔO

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide</i> Título V, Capítulo III)

MÉDICO

Decreto nº 44.045/1958	Regulamento do Conselho Federal e Conselhos regionais de Medicina
Decreto nº 6.821/2009	Altera Decreto nº 44.045/58. Conselho Federal e Conselhos Regionais de Medicina.
Decreto nº 8.497/2015	Regulamenta a formação do Cadastro Nacional de Especialistas de que tratam o § 4º e § 5º do art. 1º da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e o art. 35 da Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013. (Revogado pelo Decreto nº 8.516/2015)
Decreto nº 8.516/2015	Regulamenta a formação do Cadastro Nacional de Especialistas de que tratam o § 4º e § 5º do art. 1º da Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981, e o art. 35 da Lei nº 12.871, de 22 de outubro de 2013.
Lei nº 3.268/1957	Exercício legal da medicina (<i>vide</i> art. 17 e 18)
Lei nº 3.999/1961	Altera o salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas
Lei nº 12.842/2013	Dispõe sobre o exercício da Medicina.
Lei nº 12.871/2013	Institui o Programa Mais Médicos
Lei nº 13.270/2016	Altera a Lei nº 12.842/2016. Exercício da Medicina.
Lei nº 13.333/2016	Prorroga o prazo de dispensa de que trata o art. 16 da Lei nº 12.871/2013.

MÉDICO-RESIDENTE

Lei nº 12.514/2011	Médico residente. Altera Lei nº 6.932/81.
Lei nº 11.381/2006	Médico residente. Altera Lei nº 6.932/81.
Lei nº 6.932/1981	Dispõe sobre as atividades do médico residente

MÉDICO-VETERINÁRIO

Lei nº 5.517/1968	Dispõe sobre o exercício da profissão de médico-veterinário
Decreto nº 64.704/1969	Regulamento do exercício da profissão de médico-veterinário
Decreto nº 5.441/2005	Dá nova redação ao § 3º do art. 19 do Regulamento do exercício da profissão de médico-veterinário e dos Conselhos de Medicina Veterinária, aprovado pelo Decreto nº 64.704 , de 17 de junho de 1969. (Revogado pelo Decreto nº 8.770/2016 - DOU 11/05/2016)
Decreto nº 8.770/2016	Altera o Decreto nº 64.704 , de 17 de junho de 1969, que aprova o Regulamento da Profissão de Médico-Veterinário e dos Conselhos de Medicina Veterinária, e revoga o Decreto nº 5.441 , de 5 de maio de 2005, que altera o referido Regulamento.

MENOR

Decreto nº 6.481/2008	Convenção 182 do OIT. Trabalho infantil. Regulamentação.
Lei nº 6.086/1974	Salário-mínimo dos menores

METEOROLOGISTA (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeraviário
---------------------------------------	---------------------------------------

MONTAGEM E ARQUIVAMENTO (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

MOTORISTA PROFISSIONAL

Lei nº 12.619/2012	Regulamenta a profissão de motorista profissional de transporte rodoviário de cargas e passageiros
Portaria nº 944, de 08/07/2015	Estabelece as condições de segurança, sanitárias e de conforto nos locais de espera, de repouso e de descanso dos motoristas profissionais de transporte rodoviário de passageiros e de cargas.
Lei nº 13.103/2015	Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista.
Portaria nº 116/2015 - MPAS / MTE	Dispõe sobre a realização dos exames toxicológicos previstos nos §§ 6º e 7º do Art. 168 da CLT.

MOTOTAXISTA E MOTOBOY

Lei nº 12.009/2009	Regulamenta a profissão de mototaxista e motoboy
------------------------------------	--

MUSEÓLOGO

Lei nº 7.287/1984	Regulamenta a profissão de museólogo
Decreto nº 91.775/1985	Regulamenta a Lei nº 7.287/1984

MÚSICO

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

MÚSICO ESTRANGEIRO

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

NAVEGADOR (AERONAUTA)

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide</i> Título V, Capítulo III)

NOTICIARISTA (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

NUTRICIONISTA

Lei nº 6.583/1978	Exercício da profissão de nutricionista (<i>vide</i> Capítulo II)
Decreto nº 84.444/1980	Regulamenta a Lei nº 6.583/1978 (<i>vide</i> Capítulo IV)
Lei nº 8.234/1991	Regulamenta a profissão de Nutricionista

OBSTETRIZ

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

OCEANÓGRAFO

Lei nº 11.760/2008	Dispõe sobre o exercício da profissão de Oceanógrafo
------------------------------------	--

ODONTOLOGIA

Lei nº 4.324/1964	Institui o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Odontologia (arts. 13 e 14)
Lei nº 5.081/1966	Regula o exercício da odontologia
Decreto nº 68.704/1971	Regulamenta a Lei nº 4.324/1964

OFICIAL DE AERONAVE

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide</i> Título V, Capítulo III)

ORIENTADOR EDUCACIONAL

Lei nº 5.564/1968	Dispõe sobre o exercício da profissão de orientador educacional
Decreto 72.846/1973	Regulamenta a Lei nº 5.564/1968

ORQUESTRADOR (MÚSICOS)

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

PARTEIRA

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

PEDICURE

Lei nº 12.592/2012	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de Pedicure.
Lei nº 13.352/2016	Altera a Lei nº 12.592/2012, para dispor sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

PEÃO DE RODEIO

Lei nº 10.220/2001	Institui normas gerais relativas à atividade de peão de rodeio, equiparando-o a atleta profissional
------------------------------------	---

PESCADOR

Decreto nº 8.967/2017	Altera o Decreto nº 8.425/2015, que dispõe sobre os critérios para inscrição no Registro Geral da Atividade Pesqueira, e o Decreto nº 8.424/2015, que dispõe sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional artesanal que exerce sua atividade exclusiva e ininterruptamente.
Decreto nº 8.424/2015	Regulamenta a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, para dispor sobre a concessão do benefício de seguro-desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional artesanal que exerce sua atividade exclusiva e ininterruptamente.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Instrução Normativa nº 83/2015 - MTPS	Estabelece procedimentos relativos ao Seguro-Desemprego devido aos pescadores profissionais artesanais, durante o período de defeso.
Lei nº 11.699/2008	Pescadores. Colônias, Federações e Confederação Nacional. Regulamentação.
Lei nº 10.779/2003	Dispõe sobre a concessão do benefício de seguro desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal

PETRÓLEO E AFINS (EMPREGADOS NAS ATIVIDADES DE EXPLORAÇÃO, PERFURAÇÃO, PRODUÇÃO E REFINAÇÃO DE PETRÓLEO, INDUSTRIALIZAÇÃO DO XISTO, INDÚSTRIA PETROQUÍMICA E TRANSPORTE DE PETRÓLEO E SEUS DERIVADOS POR MEIO DE DUTOS)

Lei 5.811/1972	Dispõe sobre o regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos
--------------------------------	--

PORTEIRO (CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS)

Lei nº 2.757/56	Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais
---------------------------------	---

PORTUÁRIO (PORTOS ORGANIZADOS)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário
Lei nº 12.815/2013	Exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias. Atividades desempenhadas pelos operadores portuários. Disposições.
Decreto nº 8.033/2013	Regulamenta o disposto na Lei nº 12.815/2013, e as demais disposições legais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias.
Decreto nº 8.464/2015	Altera o Decreto nº 8.033/2013, que regulamenta o disposto na Lei nº 12.815/2013, e as demais disposições legais que regulam a exploração de portos organizados e de instalações portuárias.
Decreto nº 8.465/2015	Regulamenta o § 1º do art. 62 da Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013, para dispor sobre os critérios de arbitragem para dirimir litígios no âmbito do setor portuário.

PRÁTICO DE ENFERMAGEM

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

PRESTAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E DE SERVIÇOS AUXILIARES DE SAÚDE E DE DEFESA CIVIL NAS POLÍCIAS MILITARES E NOS CORPOS DE BOMBEIROS MILITARES

Lei nº 10.029/2000	Estabelece normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares
------------------------------------	---

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

PRODUTOR (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

PROFESSOR DE ARTE DRAMÁTICA

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978

PROFESSOR DE MÚSICA

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta do exercício da profissão de músico
-----------------------------------	---

PSICÓLOGO

Lei nº 4.119/1962	Regulamenta a profissão de psicólogo
Decreto nº 53.464/1964	Regulamenta a Lei nº 4.119/1962
Decreto-lei nº 706/1969	Estende aos portadores de certificado de curso de pós-graduação em psicologia e psicologia educacional, o direito ao exercício profissional, assegurado pelo art. 19 da Lei nº 4.119/1962
Lei nº 5.766/1971	Exercício da profissão de psicólogo (<i>vide Capítulo IV</i>)
Decreto nº 79.822/1977	Regulamenta a Lei nº 5.766/1971

PUBLICITÁRIO

Lei nº 4.680/1965	Dispõe sobre o exercício da profissão de Publicitário e de Agenciador de Propaganda
Decreto nº 57.690/1966	Regulamento para a execução da Lei nº 4.680/1965

QUÍMICO

Lei nº 2.800/1956	Dispõe sobre o exercício da profissão de químico
Lei nº 4.950-A/1966	Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária
Decreto nº 85.877/1981	Estabelece normas para execução da Lei nº 2.800/1956, sobre o exercício da profissão de químico

RADIALISTA

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art 29, VIII, d e e ; art. 89 ; art. 90, §2º , dentre outros)

RADIODIFUSÃO

Lei 6.533/78	Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artistas e de técnico em Espetáculos de Diversões (<i>vide art. 5 e 21</i>)
Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto 82.385/78	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978 (<i>vide arts. 6 e 44</i>)
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978
Lei nº 9.610/1998	Direitos autorais (art. 5º, II e XII ; art 29, VIII, d e e ; art. 89 ; art. 90, §2º)

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

RÁDIO-OPERADOR DE VÔO

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide</i> Título V , Capítulo III)

RÁDIO-REPÓRTER

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

RADIOTELEFONISTA (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeraviário
---------------------------------------	---------------------------------------

RADIOTELEGRAFISTA (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeraviário
---------------------------------------	---------------------------------------

RADIOTELETIPISTA (AEROVIÁRIO)

Decreto nº 1.232/1962	Regulamenta a profissão de aeraviário
---------------------------------------	---------------------------------------

REDATOR (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

REGENTE DE ORQUESTRAS SINFÔNICAS, ÓPERAS, BAILADOS, OPERETAS, ORQUESTRAS MISTAS, DE SALÃO, CIGANAS, JAZZ, JAZZ-SINFÔNICO, CONJUNTOS CORAIS E BANDAS DE MÚSICA

Lei nº 3.857/1960	Regulamenta o exercício da profissão de músico
-----------------------------------	--

RELAÇÕES PÚBLICAS

Lei nº 5.377/1967	Disciplina a profissão de relações públicas
Decreto nº 63.283/1968	Regulamento da profissão de relações públicas

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

REPENTISTA

Lei nº 12.198/2010	Regulamenta o exercício da profissão de repentista
------------------------------------	--

REPÓRTER

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

REPÓRTER-CINEMATOGRÁFICO (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

REPÓRTER-FOTOGRAFICO (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO

Lei nº 4.886/1965	Regula as atividades dos representantes comerciais autônomos
-----------------------------------	--

RESIDÊNCIA MÉDICA

Lei nº 6.932/1981	Dispõe sobre as atividades do médico residente
-----------------------------------	--

REVELAÇÃO DE FILMES (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

REVISOR (EMPRESA JORNALÍSTICA)

Decreto-lei nº 910/1938	Duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas
Decreto-lei nº 972/1969	Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista
Lei nº 5.696/1971	Registro profissional de jornalista. Altera a redação do Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 83.284/1979	Regulamenta o Decreto-lei nº 972/1969
Decreto nº 91.902/1985	Regulamenta dispositivos do Decreto-lei nº 972/1969

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

RURAL

Lei nº 5.889/1973	Estatui normas reguladoras do trabalho rural
Decreto nº 73.626/1974	Regulamento da Lei nº 5.889/1973
Lei nº 13.171/2015	Altera o art. o §1º do art. 3º da Lei nº 5.889/1973. Normas reguladoras do trabalho rural.

SAÚDE (PRESTAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS E DE SERVIÇOS AUXILIARES)

Lei nº 10.029/2000	Normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares
------------------------------------	--

SECRETÁRIO

Lei nº 7.377/1985	Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário
-----------------------------------	---

SECRETÁRIO-EXECUTIVO

Lei nº 7.377/1985	Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário
-----------------------------------	---

SERVENTE (CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS)

Lei nº 2.757/56	Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais
---------------------------------	---

SERVIÇO SOCIAL (ASSISTENTE SOCIAL)

Lei nº 8.662/1993	Profissão de assistente social
-----------------------------------	--------------------------------

SERVIÇO VOLUNTÁRIO

Lei nº 13.297/2016	Altera o caput do art 1º da Lei nº 9.608/1998.
Lei nº 9.608/1998	Dispõe sobre o serviço voluntário
Decreto nº 4.519/2002	Dispõe sobre o serviço voluntário em unidades de conservação federais
Decreto nº 5.313/2004	Regulamenta o art. 3º-A da Lei nº 9.608/1998, que dispõe sobre o serviço voluntário

SOCIÓLOGO

Lei nº 6.888/1980	Dispõe sobre o exercício da profissão de sociólogo
Decreto nº 89.531/1984	Regulamenta a Lei nº 6.888/1980

“SOMMELIER”

Lei nº 12.467/2011	Dispõe sobre o exercício da profissão de “sommelier”
------------------------------------	--

SONOPLASTA

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978

SUPERVISOR DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Lei nº 7.410/85	Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho
Decreto nº 92.530/86	Regulamenta a Lei nº 7.410/1985

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

TAXISTA

Lei nº 12.468/2011	Dispõe sobre o exercício da profissão de taxista
------------------------------------	--

TÉCNICO AGRÍCOLA DE NÍVEL MÉDIO OU DE 2º GRAU

Lei nº 5.524/1968	Dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico Industrial de nível médio
Decreto nº 90.922/1985	Regulamenta a Lei nº 5.524/1968

TÉCNICO DE ARQUIVO

Lei nº 6.546/1978	Regulamenta as profissões de arquivista e de técnico de arquivo
Decreto nº 82.590/1978	Regulamenta a Lei nº 6.546/1978

TÉCNICO DE DOCUMENTAÇÃO (BIBLIOTECÁRIO)

Lei nº 4.084/1962	Dispõe sobre a profissão de bibliotecário e regula seu exercício
Decreto nº 56.725/1965	Regulamenta a Lei nº 4.084/1962
Lei nº 7.504/1986	Altera a Lei nº 4.084/1962 e regula o exercício da profissão de bibliotecário

TÉCNICO DE ENFERMAGEM

Lei nº 2.604/1955	Regula o exercício da enfermagem profissional
Lei nº 7.498/1986	Regulamenta o exercício da enfermagem
Decreto nº 94.406/1987	Regulamenta a Lei nº 7.498/1986

TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO

Lei nº 7.410/85	Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho
Decreto nº 92.530/86	Regulamenta a Lei nº 7.410/1985

TÉCNICO EM ENOLOGIA

Lei nº 11.476/2007	Regulamentação das profissões de Enólogo e Técnicos em Enologia.
------------------------------------	--

TÉCNICO EM ESPETÁCULOS DE DIVERSÕES

Lei nº 6.533/1978	Regulamenta as profissões de artistas e de técnico em espetáculos de diversões
Decreto nº 82.385/1978	Regulamenta a Lei nº 6.533/1978

TÉCNICO EM PRÓTESE DENTÁRIA

Lei nº 6.710/1979	Dispõe sobre a profissão de técnico em prótese dentária
Decreto nº 87.689/1982	Regulamenta a Lei nº 6.710/1979

TÉCNICO EM RADIOLOGIA

Lei nº 7.394/1985	Regula o exercício da profissão de técnico em radiologia
Decreto nº 92.790/1986	Regulamenta a Lei nº 7.394/1985

TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL - TSB

Lei nº 11.889/2008	Regulamenta as profissões de Técnico em Saúde Bucal - TSB
------------------------------------	---

TÉCNICO EM SECRETARIADO

Lei nº 7.377/1985	Dispõe sobre o exercício da profissão de secretário
-----------------------------------	---

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

TÉCNICO ESTRANGEIRO

Decreto-lei nº 691/1969	Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista
---	--

TÉCNICO INDUSTRIAL DE NÍVEL MÉDIO

Lei nº 5.524/1968	Dispõe sobre o exercício da profissão de técnico industrial de nível médio
Decreto nº 90.922/1985	Regulamenta a Lei nº 5.524/1968

TÉCNICO-QUÍMICO

Lei nº 2.800/1956	Dispõe sobre o exercício da profissão de químico
Decreto nº 85.877/1981	Estabelece normas para execução da Lei nº 2.800/1956, sobre o exercício da profissão de químico

TEMPORÁRIO

Lei nº 6.019/1974	Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas
Decreto nº 73.841/1974	Regulamenta a Lei nº 6.019/1974
Decreto nº 95.247/1987	Regulamenta a Lei nº 7.418/1985, que institui o Vale-transporte (art.1º, inc. III)
Lei 13.429/2017	Altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências.

TERAPEUTA OCUPACIONAL

Decreto-lei nº 938/1969	Dispõe sobre as profissões de fisioterapeuta e terapeuta ocupacional
Lei nº 6.316/1975	Exercício profissional do fisioterapeuta e terapeuta ocupacional (<i>vide</i> Capítulo II)
Lei nº 8.856/1994	Fixa a Jornada de Trabalho dos Profissionais Fisioterapeuta e Terapeuta Ocupacional
Resolução nº 459/2015 - Conselho Federal de Fisioterapia e Terapia Ocupacional	Dispõe sobre as competências do terapeuta ocupacional na Saúde do Trabalhador, atuando em programas de estratégias inclusivas, de prevenção, proteção e recuperação da saúde.

TRABALHADOR AVULSO (PORTUÁRIO)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

TRABALHADOR AVULSO DE CAPATAZIA

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

TRABALHADOR AVULSO DO SERVIÇO DE BLOCO

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

TRABALHADOR CONTRATADO OU TRANSFERIDO PARA PRESTAR SERVIÇOS NO EXTERIOR (SERVIÇOS DE ENGENHARIA)

Lei nº 11.962/2009	Altera o artigo 1º da Lei 7.064/82. Trabalhador contratado ou transferido para prestar serviços no exterior.
Lei nº 7.064/1982	Trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior
Decreto nº 89.339/1984	Regulamenta dispositivos da Lei nº 7.064/1982

TRABALHADOR EM ALVARENGAS (ALVARENGUEIROS)

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

TRABALHADOR EM ESTIVA DE CARVÃO E MINÉRIOS

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

TRABALHADOR NA INDÚSTRIA DE EXTRAÇÃO DE SAL NA CONDIÇÃO DE AVULSOS

Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos

TRABALHADOR RURAL

Lei nº 5.889/1973	Estatui normas reguladoras do trabalho rural
Decreto nº 73.626/1974	Regulamento da Lei nº 5.889/1973

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Lei nº 6.019/1974	Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas
Decreto nº 73.841/1974	Regulamenta a Lei nº 6.019/1974
Decreto nº 95.247/1987	Regulamenta a Lei nº 7.418/1985, que institui o Vale-transporte (art.1º, inc. III)
Lei 13.429/2017	Altera dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências

TRADUTOR E INTÉRPRETE DA LÍNGUA BRASILEIRA DE SINAIS (LIBRAS)

Lei nº 12.319/2010	Regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS
------------------------------------	--

TRANSMISSÃO DE SONS E IMAGENS (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

TRATAMENTO E REGISTROS SONOROS (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

TRATAMENTO E REGISTROS VISUAIS (RADIODIFUSÃO)

Lei nº 6.615/1978	Regulamenta a profissão de Radialista e as atividades compreendidas
Decreto nº 84.134/1979	Regulamenta a Lei nº 6.615/1978

TREINADOR PROFISSIONAL DE FUTEBOL

Lei nº 8.650/1993	Dispõe sobre as relações de trabalho do Treinador Profissional de Futebol
-----------------------------------	---

TRIPULAÇÃO EM GERAL (AERONAUTA)

Decreto-lei nº 18/1966	Dispõe sobre o exercício da profissão de aeronauta
Decreto-lei nº 158/1967	Dispõe sobre a aposentadoria especial do aeronauta
Decreto nº 60.076/1967	Regulamenta o Decreto-lei nº 18/1966
Lei nº 7.183/1984	Regula o exercício da profissão de aeronauta
Lei nº 7.565/1986	Código Brasileiro de Aeronáutica (<i>vide Título V, Capítulo III</i>)

TURISMÓLOGO

Lei nº 12.591/2012	Reconhece a profissão de Turismólogo e disciplina o seu exercício.
------------------------------------	--

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

VAQUEIRO

Lei nº 12.870/2013	Dispõe sobre o exercício da atividade profissional de vaqueiro.
------------------------------------	---

VENDEDOR PRACISTAS

Lei nº 3.207/1957	Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou pracistas
-----------------------------------	---

VENDEDOR VIAJANTES

Lei nº 3.207/1957	Regulamenta as atividades dos empregados vendedores, viajantes ou pracistas
-----------------------------------	---

VETERINÁRIO

Lei nº 4.950-A/1966	Dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária
-------------------------------------	---

VIGIA

Lei nº 7.313/1985	Fixa em oito horas a jornada de trabalho dos vigias
-----------------------------------	---

VIGIA DE EMBARCAÇÕES (PORTUÁRIO)

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

VIGIA PORTUÁRIO

Lei nº 4.860/1965	Regime de trabalho nos portos organizados
Lei nº 5.085/1966	Direito a férias aos trabalhadores avulsos
Decreto nº 80.271/1977	Regulamenta a concessão de férias anuais remuneradas aos trabalhadores avulsos
Lei nº 7.002/1982	Implantação de jornada noturna especial nos portos organizados
Decreto nº 90.927/1985	Regulamenta a assiduidade profissional dos trabalhadores avulsos
Lei nº 8.630/1993	Lei dos Portos (regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias)
Decreto nº 1.035/1993	Recolhimento do Adicional de Indenização do Trabalhador Portuário Avulso
Decreto nº 1.886/1996	Regulamenta disposições da Lei nº 8.630/1993
Lei nº 9.719/1998	Normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

VIGILANTE

Lei nº 7.102/1983	Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores (disciplina o exercício da profissão de vigilante)
Decreto nº 89.056/1983	Regulamenta a Lei nº 7.102/1983

ZELADOR (CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS)

Lei nº 2.757/56	Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais
---------------------------------	---

ZOOTECNISTA

Lei nº 5.550/1968	Dispõe sobre o exercício da profissão zootecnista
-----------------------------------	---

6 DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: ALTERAÇÃO UNILATERAL E BILATERAL; O JUS VARIANDI.

Alteração unilateral e bilateral.

A relação de emprego indubitavelmente tem natureza contratual, e, muito embora haja uma determinação imposta pelo sistema jurídico de um conteúdo mínimo para a formação contratual, essa determinação não faz com que deixe de existir certa autonomia de cada uma das partes no transcorrer da celebração contratual, quando serão pactuadas as condições do contrato laboral. Assim, celebrado tal negócio jurídico, as partes se comprometem a cumprir com as cláusulas avençadas.

Seguindo essa linha conclui-se que o contrato de trabalho é uma norma jurídica individual, que tem um caráter protetorista face ao empregado, devido à sua hipossuficiência e nesse contrato as partes se comprometem a cumprir as obrigações assumidas, e como regra, o conteúdo acordado deve ser mantido até o término do contrato. Entretanto, não podemos esquecer que uma das principais características do contrato de trabalho é o trato sucessivo, se prolongando no tempo, fazendo com que haja a necessidades de alterações, a fim de que o mesmo vá se adequando às condições impostas pelas constantes mudanças socioeconômicas. A grande discussão ocorre na limitação dessas modificações, pois há uma linha tênue que separa a ilicitude da licitude. Há que avaliar as alterações considerando os polos da relação contratual: empregado e empregador.

Alterações Contratuais Subjetivas

As alterações contratuais subjetivas dizem respeito à alteração das partes envolvidas em um contrato, porém as alterações subjetivas no contrato de trabalho tratam apenas da alteração da figura do empregador, pois a alteração se dá apenas no polo passivo, através da sucessão trabalhista, haja vista que no outro polo incide a regra da infungibilidade, pois o caráter da relação de emprego face ao empregado será sempre *intuitu personae*. Já em relação ao empregador não há que se falar em *intuitu personae*, pois a despersonalização faz com que a mudança na estrutura ou personalidade jurídica da empresa não afete os contratos de trabalho em curso, tomando por base o princípio da continuidade. A Consolidação das Leis do Trabalho foi expressa ao demonstrar que em caso de sucessão o contrato de trabalho permanece em vigor garantindo os direitos dos empregados.

Art. 10 – Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Através da leitura dos artigos supracitados, podemos notar a garantia da intangibilidade dos direitos adquiridos do empregado, qualquer que seja a transformação sofrida pela empresa.

Alterações Contratuais Objetivas

As alterações contratuais objetivas são as que englobam as cláusulas contratuais ou circunstanciais, pois atingem o conteúdo do contrato de trabalho, modificando e afetando as cláusulas avençadas no contrato.

Doutrinariamente, são classificadas conforme sua origem e obrigatoriedade.

Classificações Segundo a Origem

Alterações Normativas: São as alterações que decorrem de diplomas normativos do Estado. Como exemplos podemos citar: Constituição Federal, leis, medidas provisórias, sentenças normativas (alterações normativas heterônomas); e ainda, convenção, acordo e o contrato coletivos de trabalho (alterações normativas autônomas).

Alterações Meramente Contratuais:

As alterações meramente contratuais são as resultantes do exercício unilateral da vontade das partes, em geral, exclusivamente do empregador, como se passa em regra, com os dispositivos do regulamento empresarial.

No que tange à classificação segundo a obrigatoriedade, as alterações contratuais se dividem em: *imperativas ou obrigatórias* e *voluntárias*.

Alterações Contratuais Imperativas ou Obrigatórias:

São as alterações contratuais que independem da vontade dos contratantes, são impostas por força de lei ou de norma coletiva. Dessa forma, o conteúdo contratual sofre influências de leis, de sentenças normativas ou de convenções coletivas de trabalho supervenientes à celebração do contrato de trabalho.

Quando a alteração decorre de um desses fatores, ela será plenamente justificável com fulcro no princípio da supremacia da ordem pública, pois, tais normas, se sobrepõem às cláusulas contratuais, de modo que as substitui automaticamente.

Alterações Contratuais Voluntárias:

As alterações contratuais voluntárias são que advêm da vontade das partes, caracterizando-se como *unilaterais* quando emanam da vontade de apenas uma das partes, já que a alteração contratual unilateral é aquela precedida pelo empregador, uma vez que em relação ao empregado não há qualquer possibilidade de o mesmo alterar seu contrato ou sua execução, sem o consentimento do empregador, já que não podemos ignorar dois fatores importantíssimos da relação laboral, quais sejam: subordinação jurídica e poder diretivo do empregador; e *bilaterais* se decorrentes do consentimento de ambos, conforme disposto no art. 468, CLT:

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

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

No que tange às relações bilaterais, estas resultam de um novo ajuste contratual, consentido pelas partes, entretanto, o que devemos ter sempre em mente é o fato de que tais alterações apenas serão lícitas se não trouxer quaisquer prejuízos ao empregado, pois é vedada qualquer alteração prejudicial ainda que haja o consentimento do empregado, salvo o disposto no art. 7º, inciso VI, Constituição Federal: "*São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.*"

ALTERAÇÕES UNILATERAL E BILATERAL

Levando em consideração que quem dirige a prestação de serviço é o empregador, já que tem o poder diretivo, logo poderá de forma unilateral alterar o contrato de trabalho, no entanto essa alteração não pode trazer qualquer tipo de prejuízo ao empregado. Ex.: horário de trabalho, local da prestação de serviço, função, etc.

Podemos chamar esse poder de *jus variandi*, no entanto esse poder é limitado, caso for demonstrado abuso de poder, o empregado poderá se opor á essas modificações pleiteando se for o caso a rescisão indireta do contrato (art.483 CLT).

A norma legal veda a transferência do empregado sem sua anuência para localidade diversa da que deu origem do contrato, todavia o artigo 469 §§ 1º, 2º e 3º da CLT estipulam exceções onde o empregador pode **TRANSFERIR O EMPREGADO** de forma unilateral pelo empregador.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

§ 2º - *É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.*

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Vale lembrar que não haverá transferência se o empregado continuar residindo no mesmo local, embora trabalhe em município diferente.

Para a transferência de empregado de confiança (gerente, diretor, empregado que tenha poderes para representar o empregador) não se exige como requisito a "*real necessidade de serviço*" de que trata a parte final do § 1º do art. 469 da CLT.

O fato de o empregado exercer cargo de confiança legitima a transferência, portanto não exige o empregador de pagar o adicional de 25% de transferência, caso seja provisória.

ALTERAÇÃO BILATERAL - REGRA GERAL

Qualquer alteração do contrato de trabalho deverá obedecer aos requisitos impostos pelo artigo 468 da CLT.

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

a) mútuo consentimento- ambas as partes devem estar de acordo.

b) havendo alteração o empregado não sofra nenhum prejuízo, direta ou indiretamente, lembrando que esse prejuízo não é somente referente ao salário e sim tudo que engloba o contrato de trabalho, jornada de trabalho, vantagens, saúde, segurança, etc.

Havendo alguma alteração do contrato de trabalho que não esteja em conformidade com esses requisitos não produzirão qualquer efeito no contrato de trabalho.

Jus variandi.

Entende-se por *jus variandi* a possibilidade do empregador modificar determinada cláusula do contrato de trabalho, concretizando, de tal sorte, os poderes diretivo e organizacional que lhes são inerentes.

O *jus variandi* trata sempre de um ato unilateral e voluntário, pois depende única e exclusivamente da vontade do empregador, em suma, podemos dizer que é uma concretização do poder diretivo do empregador, ao qual se refere o art. 2º. da CLT. Mas, não podemos nos olvidar que essa alteração tem limites a serem respeitados.

Os limites do *jus variandi* estão nas cláusulas essenciais do contrato de trabalho e em necessidades reais da empresa, coibindo o uso abusivo desse poder.

O *jus variandi* não constitui uma exceção ao princípio da força obrigatória dos contratos, mas apenas uma adaptação necessária tendo em vista as necessidades decorrentes de novas realidades econômicas e, ainda, a função social que o próprio contrato possui. Portanto, a regra da imutabilidade do pactuado torna-se mais flexível com a utilização do direito de variar, sem que com isso afaste a idéia de proteção do empregado.

Vale lembrar que o *jus variandi* não atinge o conteúdo básico do contrato de trabalho, mas apenas seus aspectos circunstanciais que o envolvem.

Caso o empregador proceda a variações substanciais, atingindo cláusulas essenciais do contrato, tais como as relativas a local, jornada de trabalho, qualificação profissional e função exercida, não mais estaremos diante do *jus variandi*, mas passaremos ao campo das alterações contratuais. Se as modificações importam uma alteração substancial do contrato, já se saiu do âmbito do *jus variandi*, uma vez que este é exercido sem atingir o vínculo contratual, que muitas vezes deixa uma margem indefinida.

As alterações do contrato individual de trabalho nada mais são que alterações de seu conteúdo essencial, do que foi ajustado preliminarmente entre empregador e empregado, e também de cláusulas que necessariamente devem existir em um contrato de trabalho, seja pro força de lei ou de norma coletiva, de modo a refletir o dirigismo contratual, e tem fundamento em uma das principais características do contrato de trabalho: o trato sucessivo.

Impende salientar que quando estudamos alterações contratuais não podemos nos olvidar de um importante princípio que também reveste o contrato de trabalho, o princípio da força obrigatória das convenções (*pacta sunt servanda*), assim as cláusulas básicas do contrato de trabalho não podem ser modificadas, já que são revestidas de segurança jurídica face ao empregado, como parte mais fraca que é, para que este não fique submetido às imposições da parte hipersuficiente do contrato: o empregador.

A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 fez incluir o art. 456-A na CLT como exemplo do *jus variandi* patronal:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum."

Transferência do empregado: conceito, limitações e características.

Transferência de local de trabalho.

Via de regra, a legislação trabalhista não permite alteração de cláusulas contratuais sem o mútuo consentimento e/ou que prejudiquem o empregado, considerando-se nulas quaisquer modificações neste sentido, conforme expressamente determinado no artigo 468 da CLT.

Dentre as exceções previstas em lei, encontra-se a transferência do empregado que, como será visto adiante, por ser uma importante alteração contratual, deve obedecer à determinados requisitos e o dever ao pagamento de um adicional em razão da transferência.

A transferência significa a mudança do empregado para localidade diversa daquela inicialmente contratada. Isto é, se o trabalhador que exercia sua função na cidade "A" e passa a desenvolvê-la na cidade "B", considera-se como transferência, obviamente.

Já a mudança de local de trabalho é a extinção do estabelecimento em que o empregado trabalhar. O fato do local de trabalho se tornar mais longe do domicílio do funcionário, por exemplo, não caracteriza a transferência.

O adicional de transferência é um pagamento complementar ao salário, devido aos empregados que, de forma provisória e/ou temporária, são transferidos para localidade diversa daquela prevista no contrato de trabalho.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

§ 3º - *Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.*

Deste conceito, para que o empregado faça jus ao referido adicional, são necessários os seguintes requisitos:

- 1. Mudança de localidade e domicílio;**
- 2. Transferência provisória;**
- 3. Necessidade do serviço;**

Dentre os três requisitos, o mais importante é verificar se a transferência é provisória ou definitiva. Isto porque, conforme expressamente determinado em lei e reiterado em seguidas decisões do TST, não será devido o adicional de transferência quando esta for definitiva.

OJ SDI-1 113. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA (inserida em 20.11.1997). ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Os empregados que exercem cargos de confiança, como os gerentes bancários, por exemplo, possuem uma elevada posição hierárquica na empresa, com poderes para agir em nome do empregador na ausência deste e, portanto, além do salário elevado, possuem algumas restrições de direitos, como o trabalho sem controle de horário, por exemplo.

Assim, existiu certa controvérsia em relação ao adicional de transferência para estes empregados, pois o artigo 469, §1º da CLT, possui redação confusa e que pode ser interpretado de diversas maneiras:

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

Após a redação da Orientação Jurisprudencial nº 113 do TST, entende-se que o **fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. (Orientação Jurisprudencial nº 113 do TST)**

Remoção.

De acordo com o artigo 469 da CLT, ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para a localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. Sendo assim, a regra em Direito do Trabalho é a inamovibilidade do empregado.

Todavia, a parte final do artigo 469 da CLT é clara ao dispor que não se considera transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do domicílio do empregado.

Nesse sentido, a doutrina cuidou de conceituar a remoção, que é a alteração do local de trabalho que não implica na mudança de domicílio do empregado, sendo considerada lícita, estando dentro do jus variandi, isto é, do poder diretivo do empregador. Portanto, a remoção é facultada ao empregador desde que mantidas as condições contratuais ajustadas.

Diferentemente, na transferência, é necessário que acarrete mudança de domicílio do empregado, ou seja, entende-se por transferência apenas o ato que obriga o empregado a mudar seu domicílio, de modo que, não tendo de mudar de domicílio em razão da mudança de domicílio da empresa, inexistente a figura da transferência.

Muito se discute a respeito da distância da alteração do local de trabalho. A jurisprudência tem entendido que se houver a mudança da empresa para município próximo (limítrofe), será considerado remoção e não transferência, tendo em vista que não haverá necessidade de alteração do domicílio do empregado.

7 DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: CARACTERIZAÇÃO E DISTINÇÃO.

Conceito de suspensão: A suspensão do contrato de trabalho suspende os principais efeitos do contrato de trabalho, ou seja, o empregado deixa de prestar serviço e o empregador suspende a remuneração do empregado, mas o vínculo empregatício entre ambas as partes não é rompido.

Conceito de interrupção: Podemos dizer que a interrupção do contrato de trabalho ocorre quando o empregado suspende de forma temporária a prestação de serviço, mas continua recebendo sua remuneração normalmente, pois a principal característica da interrupção do contrato de trabalho é a continuidade da vigência de todas as obrigações contratuais.

Caracterização e distinção:

O principal efeito da interrupção é a suspensão restrita das obrigações contratuais (prestar serviço e disponibilidade perante o empregador). Outros efeitos são as garantias, tais como: retorno do empregado ao cargo ocupado após o fim da causa interruptiva (art. 471CLT), garantia do recebimento pelo empregado do salário e direitos alcançados ao retornar as atividades laborais.

Art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Prazo de retorno: Ao encerrar a causa interruptiva, o empregado deve retornar as suas obrigações bilaterais do contrato imediatamente, os benefícios dados ao empregado não permite ampliar tal prazo.

Efeitos da suspensão: O principal efeito é a suspensão das obrigações contratuais (pagar salário e prestar serviço), durante o período de suspensão. O empregado possui várias garantias ao final da suspensão tais como: a garantia de retorno do empregado ao cargo anterior ocupado, após o fim da suspensão (art. 471, CLT); a garantia do salário e dos direitos alcançados neste período do tempo; a garantia da impossibilidade do rompimento do contrato de trabalho, por ato unilateral do empregador, ou seja, a dispensa injusta ou desmotivada no período da suspensão do contrato.

Prazo para retorno: Com a sustação da causa suspensiva do contrato, deve o empregado retornar ao serviço e dar continuidade ao contrato de trabalho imediatamente, mas havendo inexistência de qualquer convocação empresarial expressa, pode-se considerar o prazo para retornar de 30 (trinta) dias, após a sustação da causa suspensiva (art. 472, parágrafo 1º, CLT), caso não retorne ao serviço, dá-se a demissão por justa causa por abandono de emprego (art. 482, "i", CLT).

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que *notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.*

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

i) abandono de emprego.

Situações tipificadas e controvertidas.

- Da interrupção:

a- encargos públicos específicos, tais como; comparecimento judicial como jurado (art. 430 CPP), ou como testemunha (art. 822, CLT) e o comparecimento judicial da própria parte (Súmula n. 155, TST);

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

b- afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, até 15 dias;

c- os chamados descansos trabalhistas, desde que remunerados, tais como; intervalos interjornadas remunerados, descansos semanais remunerados, descansos em feriados e descanso anual (férias);

d- licença-maternidade da empregada gestante;

e- aborto, durante afastamento até duas semanas (art. 395, CLT);

f- licença remunerada concedida pelo empregador;

g- interrupção dos serviços na empresa, resultante de causas acidentais de força maior (art. 61, parágrafo 3º, CLT);

h- hipóteses de afastamento remunerado (art. 473, CLT):

- por dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica (declarada na CTPS do empregado), sendo que a CLT, concede nove dias para o empregado professor, no caso de falecimento do cônjuge, pai, mãe ou filho (art. 320, CLT);

- até três dias consecutivos, em virtude de casamento; já no caso de empregado professor será de nove dias (art. 320 parágrafo 3º, CLT);

- por cinco dias, m face da licença-paternidade (art. 7º, XIX, combinado com art. 10, parágrafo 1º ADCT, CF/88)

- por um dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação de sangue devidamente comprovada;

- no período de apresentação ao serviço militar;

- nos dias em que o empregado estiver prestando vestibular, devidamente comprovado (art. 473, VII, CLT);

Quando tiver que comparecer a juízo (art. 473, VII, CLT).

- Da suspensão:

a- Suspensão por Motivo Estranho a Vontade do Empregado

- afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16º dia (auxílio-doença)- art. 476, CLT;

- afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16º dia (auxílio-doença)- art. 476, CLT; parágrafo único do art. 4º, CLT;

- aposentadoria provisória, sendo o empregado considerado incapacitado para o trabalho.- art. 475, CLT; Enunciado n. 160 TST;

- por motivo de força maior;

- para cumprimento do encargo público obrigatório- art. 483, parágrafo 1º da CLT; art. 472, CLT;

Para prestação de serviço militar – art. 4º parágrafo único, CLT.

b- Suspensão por Motivo Lícito Atribuível ao Empregado

- participação pacífica em greve – art. 7º, Lei n. 7.783/89;

- encargo público não obrigatório- art. 472, combinado com o art. 483, parágrafo 1º, CLT;

- eleição para cargo de direção sindical – art. 543, parágrafo 2º, CLT;

- eleição para cargo de diretor de sociedade anônima – Enunciado n. 269, TST;

Licença não remunerada concedida pelo empregador a pedido do empregado, para resolver motivos particulares. Deve ser bilateral- Enunciado n. 51, TST;

- afastamento para qualificação profissional do empregado – MP n. 1.709-4, de 27.11.1998.

c- Suspensão por Motivo Ilícito atribuível ao Empregado

- suspensão disciplinar- art. 474, CLT;

- suspensão de empregado estável ou garantia especial de emprego, para instauração de inquérito para apuração de falta grave, sendo julgada improcedente- art. 494, CLT; Súmula n. 197, STF.

Demais entendimentos jurisprudenciais do TST a respeito do tema:

Súmula nº 440 do TST. AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

OJ SDI-1 375. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM. (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010). A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

Rescisão do contrato de trabalho. Modalidades de rescisão do contrato de trabalho.

Extinção do contrato individual de trabalho é a cessação total e definitiva do vínculo de emprego (embora possam permanecer outras obrigações, como a de sigilo ou não-concorrência, pactuadas para se estenderem após o término do contrato). A cessação do contrato de trabalho pode decorrer de um negócio jurídico (demissão, dispensa com ou sem justa causa, rescisão indireta, culpa recíproca); ou de um fato jurídico (fato da vida) morte do empregado, morte do empregador, força maior, advento do prazo (p. ex. término do contrato por prazo determinado).

Os efeitos da cessação do contrato de trabalho estão na CLT, nos artigos 146 ao 148, quanto às férias:

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.-

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.-

Art. 148 - A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

Os efeitos estão disciplinados nos seguintes artigos da CLT, considerando a Lei de Reforma Trabalhista 13.467/2017:

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

§ 1º - Revogado

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

§ 3º - Revogado

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

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

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º - Revogado

§ 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.

§ 9º (vetado).

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do tempo de serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste artigo tenha sido realizada." (NR)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 478 - *A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.*

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. (Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII)

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII)

§ 4º - Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479 - *Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)*

Parágrafo único - *Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

Art. 480 - *Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)*

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. (Renumerado pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20.3.1944)

Art. 481 - *Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.*

A extinção do contrato pode ser por demissão, que é a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado – ato unilateral e receptício. Há obrigatoriedade de conceder aviso prévio de 30 dias ao empregador (salvo se por ele dispensado). Exceção: empregado tem de se desvincular do emprego com a maior brevidade possível, pois já possui outro serviço, segundo a Súmula nº 276 do TST.

Súmula nº 276 do TST. **AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** *O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.*

Ressalte-se que a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao período respectivo (art. 487, §2º, CLT).

Verbas devidas na demissão por ato do empregado: dias trabalhados (saldo salarial), férias vencidas, férias proporcionais, 13º salário proporcional. Não poderá sacar os depósitos do FGTS, nem terá direito a qualquer espécie de multa sobre tais valores, ou mesmo gozar do seguro-desemprego.

Poderá o contrato de trabalho terminar por Dispensa, que é a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador – ato unilateral e receptício, podendo ser por, ou sem justa causa.

a) Dispensa sem justa causa: A CF/88 assegura proteção ao empregado contra dispensa sem justa causa, na forma do inciso I do art. 7º:º *"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria*

de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”.

Hoje em dia a tal proteção se resume à indenização conferida ao empregado ao término da relação de emprego (multa de 40% + 10%, incidente sobre os valores depositados do FGTS – art. 10, I, ADCT). Ainda não foi promulgada a lei complementar a que se refere o artigo.

Exceção a esse direito de livre demitir do empregador é o portador de estabilidade no emprego, que só pode ser dispensado se comprovado motivo grave.

Verbas devidas: aviso prévio (trabalhado ou indenizado), saldo de salários dos dias trabalhados, férias vencidas e proporcionais, 13º salário proporcional, saque do FGTS e, sobre o valor depositado, multa de 40%.

b) Dispensa por justa causa do empregado: ocorre quando o empregado praticar ato (doloso ou culposo) que torne a relação de emprego insustentável, por quebra da confiança existente entre as partes. A previsão legal está no art. 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade; (é toda ação ou omissão desonesta do empregado, que revelam desonestidade, abuso de confiança, fraude ou má-fé, visando a uma vantagem para si ou para outrem. Ex.: furto, adulteração de documentos pessoais ou pertencentes ao empregador, etc.).

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; (A incontinência de conduta diz respeito a atos de natureza sexual, tais como exibir fotos de pessoas nuas aos colegas, assediar sexualmente colegas de trabalho etc. O mau procedimento inclui tudo o que seja incompatível com as regras sociais e internas, como usar veículo da empresa sem autorização ou deixar a empresa durante o horário de trabalho sem autorização).

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; (no primeiro caso, ocorre quando o empregado usa o horário de trabalho para vender produtos aos colegas ou clientes da empresa, sem autorização de seu empregador; no segundo, quando o empregado inicia concorrência com o próprio empregador);

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções; (É caracterizada por repetida preguiça, negligência ou má vontade na realização das tarefas);

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa; (divulgação de marcas, patentes ou fórmulas do empregador, sem consentimento);

h) ato de indisciplina ou de insubordinação; (A indisciplina é caracterizada por descumprimento de ordens gerais de serviços e a insubordinação tipifica o descumprimento de ordens pessoais do chefe imediato);

i) abandono de emprego; (Ausentar-se do serviço por prazo de 30 dias, sem justificativa, pode ensejar a rescisão do contrato por justa causa, desde que o empregador comprove que o ato caracterizou intenção deliberada do empregado em deixar o serviço);

j) 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;

k) 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;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Requisitos da dispensa por justa causa: - Previsão legal: apenas ensejam justa causa as hipóteses previstas em lei; - Imediatidade: empresa deve tomar as providências cabíveis imediatamente após constatar a ocorrência do ato faltoso, sob pena de restar configurado o perdão tácito; - Gravidade (ou proporcionalidade): o ato deve ser grave o suficiente para abalar a relação de confiança existente na relação de emprego. Se o ato não atinge tal gravidade, a aplicação da justa causa é indevida (podendo o empregador optar pela aplicação de sanção menos severa e, na repetição, ir aplicando gradativamente outras sanções até chegar à justa causa); e - Proibição ao *bis in idem*: a uma mesma falta não podem ser aplicadas duas ou mais sanções.

Existem outras hipótese de justa causa na lei: - Não-observância das normas de segurança e medicina do trabalho e não-uso de Equipamento de Proteção Individual EPI (art. 158, parágrafo único da CLT); - Art. 240, *caput*, e parágrafo único: incorre em justa causa o ferroviário que se recusar, sem justificativa, a prestar serviço extraordinário nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço; e - Art. 472, §1º da CLT: militar incide em abandono de emprego quando deixa de comunicar ao empregador sua intenção de retornar ao emprego no prazo de 30 dias da baixa.

Não mais existe o caso do art. 508 da CLT, ou seja, até o ano de 2010, o bancário poderia ser dispensado em razão da falta reiterada de pagamento de dívidas legalmente exigíveis (como por exemplo empréstimo e financiamento). Porém, o art. 508 da CLT, que regulamentava tal hipótese, foi revogado pela Lei nº 12.347/10.

Na dispensa por justa causa, não é necessário que o empregador indique, expressa ou verbalmente, o inciso do art. 482 que ensejou a rescisão do contrato de trabalho, salvo se houver previsão no acordo ou convenção coletiva de trabalho aplicável à categoria. Basta, tão somente, que narre os fatos que provocaram a dispensa. Porém, é ônus do empregador a comprovação da justa causa, por força do art. 818 da CLT.

Efeitos da Justa causa: Verbas devidas na dispensa por justa causa: saldo de salários e férias vencidas.

Súmula nº 73 do TST. DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

c) dispensa por justa causa do empregador (rescisão indireta): é a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, em virtude da **justa causa do empregador. As causas estão no art. 483 da CLT:**

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.

É preciso que o empregado denuncie o ato faltoso do empregador em juízo, na Justiça do Trabalho, para que seja determinada a ruptura do contrato judicialmente. No caso das alíneas “d” e “g”, pode o empregado permanecer no serviço, se assim desejar, até o final do processo; nos demais, deve se afastar, sob pena de extinção da ação sem julgamento de mérito.

Se não restar comprovada a falta do empregador e o empregado tiver se afastado, entende a jurisprudência que se caracteriza o abandono de emprego (art. 482, inciso i da CLT), sendo devidos os salários até o afastamento.

Deve ser observada também a imediatidade, sob pena de configuração do perdão tácito, ou seja, o empregado, assim que presente uma justa causa do empregador, deverá requerer a justa causa sob pena de ser considerado demissionário.

Verbas devidas na justa causa do empregador: julgada procedente a pretensão do empregado, este receberá direitos idênticos aos que receberia caso fosse dispensado sem justa causa. Contudo, julgada improcedente, fará jus apenas ao saldo de salários e férias vencidas.

Dispensa arbitrária:

Dispensa arbitrária e dispensa sem justa causa não são a mesma coisa, em razão do que a preposição “ou”, colocada no texto constitucional entre os termos em questão, não representa uma alternativa de utilização de significantes com o mesmo significado, mas, ao contrário, foi utilizado como aditivo de significantes distintos com significados distintos. Protege-se contra a despedida arbitrária e protege-se contra a despedida sem justa causa.

Tem-se, destarte, que despedida arbitrária, nos termos do art. 165 da CLT, é toda despedida que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)”

Dito de outro modo, será considerada arbitrária, portanto, a dispensa que não estiver fundada num dos motivos reconhecidos pelo dispositivo legal como válido.

Ocorre que, como produto social, o direito tende a evoluir, incorporando, por vezes de forma expressa, os novos valores que ao longo do tempo vão se consolidando na sociedade. Nesse sentido, vislumbra-se hodiernamente a preocupação do legislador em enunciar os motivos que não considera válidos para justificar o rompimento da relação de emprego. É o caso da Lei nº 9.099/95, que não tolera a dispensa do empregado por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, taxando-a de discriminatória.

Assim dispõe o art. 1º da referida Lei: *“Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”*

Ou seja: se no art. 165 da CLT o legislador enumera os motivos que considera válidos para justificar a dispensa do empregado, na Lei nº 9.029/95 faz o contrário, enumerando os motivos que não considera válidos para justificar a despedida do empregado.

De outro lado, despedida sem justa causa é toda aquela que não se fundar numa das faltas disciplinares enumeradas no artigo 482 da CLT.

Assim, toda dispensa arbitrária é também sem justa causa, na medida em que não se funda nas hipóteses do art. 482 da CLT, mas nem toda despedida sem justa causa é arbitrária, pois conquanto não se funda nas hipóteses de justa causa, pode fundar-se num dos motivos admitidos pelo artigo 165 da CLT.

Temos, portanto, que toda dispensa que não se funde nas hipóteses autorizadas da justa causa ou nos motivos aceitos pelo art. 165 da CLT, será arbitrária, contrária à constituição, portanto.

Posto isso, por imperativo lógico conclui-se que, não sendo a mesma coisa, não podem a dispensa arbitrária e a dispensa sem justa causa produzirem os mesmos efeitos.

Efeitos da dispensa arbitrária: revela-se inconsistente a interpretação que atribui a mesma e única consequência à dispensa arbitrária e à dispensa sem justa causa, qual seja, a multa de 40% sobre o FGTS a que se refere o artigo 10, I, do ADCT. Nas palavras de Jorge Luiz Souto Maior: “quanto aos efeitos não se pode entender que à dispensa arbitrária aplica-se a indenização de 40% do FGTS, pois que isto equivaleria a dizer que dispensa sem justa causa e dispensa arbitrária são a mesma coisa, e, evidentemente, não são”.

Culpa Recíproca e indenização: Referência Legislativa Básica: CLT - Art. 484; Lei 8.036/90 - Art. 18, § 2.º e Súmula 14 do TST

"CLT - Art. 484: Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade."

A dispensa por culpa recíproca se configura quando o empregador incorrer em uma das hipóteses elencadas no art. 483 da CLT e o empregado incidir em qualquer daquelas situações elencadas no art. 482 consolidado.

Configurada a culpa recíproca será aplicável o disposto no art. 18, § 2.º, da Lei 8.036/90:

"Art. 18."

§ 2.º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1.º será de 20 (vinte) por cento.

O "percentual de que trata o § 1.º mencionado no dispositivo acima transcrito é de 40% (quarenta por cento) - aplicável em caso de dispensa arbitrária (imotivada ou sem justa causa).

Finalmente, veja entendimento sumulado do C. TST sobre o tema:

SÚMULA 14 - Culpa recíproca (RA 28/1969, DO-GB 21.08.1969. Nova redação - Res. 121/2003, DJ 19.11.2003). Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Extinção da empresa: Em razão do princípio da alteridade, segundo o qual o risco da atividade empresarial é do empregador, em caso de extinção da empresa o trabalhador receberá todas as verbas devidas por sua dispensa. As exceções ao pagamento de verbas rescisórias integrais por motivo de extinção da empresa focalizam-se em causas que veremos posteriormente tais como motivo de força maior, falência e fato do príncipe.

Aposentadoria: Quando o empregado opta pela aposentadoria, tal fato dá causa ao término do contrato. O STF e o TST têm divergido quanto à extinção contratual decorrente da aposentadoria do empregado. A Lei nº. 8213/91 estabelece que o empregado não necessita quebrar o seu liame empregatício em virtude de sua aposentadoria. STF: ADIN 1.770-4 e 1.721-3; TST: Enunciado n. 295; OJ SDI-I n. 177.

Por prazo determinado: Ocorre a cessação a prazo determinado quando do término do lapso temporal estipulado em contrato. Sabia-se qual seria a data para seu término desde sua origem. Nesse caso, o empregado será indenizado integralmente (exceto quanto aos arts. 479 e 480 da CLT). Não receberá, contudo, a multa do FGTS, já que houve cumprimento do estabelecido em contrato.

Por força maior: A extinção por força maior não decorre da vontade do empregador, mas de um fato que se sobrepõe à sua vontade e do qual não participou ou promoveu. Geralmente, ocorre ligado a fenômenos da natureza, tais como enchentes, furacões, etc.

Factum principis: Manifestado conceitualmente no art. 486 da CLT:

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria.

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de três dias, falar sobre essa alegação.

Falência da empresa: Com a decretação da falência da empresa, haverá o rompimento da relação contratual entre empregado e empregador. Contudo, os empregados detêm o direito a créditos privilegiados, ou seja, terão preferência sobre qualquer outro credor da empresa ou da massa falida.

Rescisão por morte do empregado: A relação de emprego é uma relação pessoal, devido a isso se ocorrer a morte do empregado, haverá o desaparecimento de um dos sujeitos da relação empregatícia. O que deverão ser pagas aos dependentes o falecido e caso de não haver dependente, será observada para efeito de quitação a linha sucessória na forma da lei civil.

Extinção por Morte do Empregador Pessoa Física: A morte do empregador pessoa física poderá ensejar o fim da relação contratual de trabalho, se por caso a morte do empregador implicar a extinção da atividade, o contrato de trabalho conseqüentemente será extinto conforme se extrai do artigo 485 da CLT. Devendo todas as verbas rescisórias serem quitadas pelos herdeiros do falecido, e também a multa de indenização de 40% dos depósitos do FGTS.

Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497.

Se a atividade não for extinta, depende da vontade do empregado. Ele irá dizer se quer ou não continuar trabalhando para outras pessoas (art 483, par 2º da CLT). Se o empregado quiser continuar, o contrato continua normalmente. Se ele não quiser, o contrato será extinto e os herdeiros do empregador falecido terão que pagar ao empregado todos os seus direitos que lhe seriam devidos numa dispensa sem justa causa.

Rescisão por acordo mútuo (novidade da Reforma 13.467/2017): a reforma da Lei 13.467/2017 trouxe a modalidade de rescisão por acordo mútuo, sendo esta negociada entre empregado e empregador as condições e valores pagos, mas devendo obedecer os seguintes critérios:

Art. 484-A. O Contrato de Trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

Dispensa coletiva ou inclusão no PDV/PDI: A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 ainda trouxe a inclusão na CLT dos artigos 477-A e 477-B sobre a possibilidade de dispensa plúrima ou coletiva, equiparando estas às individuais, bem como o efeito de quitação plena do contrato a assunção na inclusão aos referidos planos de demissão voluntária e incentivada. Veja-se:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

Aviso prévio: prazo de duração.

O aviso prévio é dado ao empregador quando o mesmo decide rescindir o contrato, assim o aviso prévio é considerado uma maneira de notificar o empregado ou empregador da sua saída do serviço, o que garante que a empresa possa procurar outro funcionário e também uma nova colocação no mercado de trabalho para o empregado.

O aviso prévio trabalhado é aquele na qual o empregado deve cumprir o que foi estipulado, já o aviso prévio indenizado, é quando existe uma falta de comunicação do empregador, o que garante o direito o aviso indenizado, que é o pagamento dos salários correspondentes ao prazo do aviso. Assim, caso o trabalhador seja dispensado do aviso prévio pelo contratante ele receberá uma indenização proporcional ao que estava ganhando quando estava em serviço.

De acordo com a Constituição Federal, é necessário dar o aviso prévio com antecedência de 30 dias, desta forma, tanto o trabalhador quanto o empregador podem optar pelo aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Prevê o art. 7º, inciso XXI, direito ao “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”.

Está previsto também na CLT, nos artigos 487 ao 491, abaixo colacionados:

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. § 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. § 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a mé-

dia dos últimos 12 (doze) meses de serviço. § 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. § 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. § 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Art. 489 - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração. Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Não havia lei que regulamentasse o aviso prévio proporcional do que trata o art. 7º, inciso XXI da Constituição Federal, até o advento da Lei 12.506/2011, prevendo que:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

A Lei 12.506/2011 estipula que a proporcionalidade do aviso prévio prevista no artigo 7º, XXI da Constituição, passa a ser computada a partir do primeiro ano de contrato do empregado, de forma que, para contratos com prazos inferiores a esse, aplica-se o mínimo constitucional de 30 dias. Assim, depois de completar um ano no emprego, o trabalhador terá direito ao acréscimo de 3 dias ao aviso prévio por ano de serviço prestado, com a limitação de que não ultrapassem 60 dias de acréscimo. Por exemplo: um empregado com 2 anos completos de trabalho na empresa terá direito a 33 dias de aviso prévio; um empregado com 3 anos de trabalho terá direito a 36 dias; e assim sucessivamente até que para 21 anos ou mais de serviço prestado o empregado terá direito a 90 dias de aviso prévio.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Com a Lei 12.506/2011, não ficou claro se aviso prévio proporcional é um direito apenas do empregado ou também do empregador, nos casos de rescisão imotivada do contrato de trabalho. A posição dominante, da qual citamos Sônia Mascaro Nascimento, defende a dualidade do regime, ou seja, duas formas de duração do aviso prévio: se devido pelo empregador, a duração será variável e dependerá do tempo de serviço, nos termos da nova lei; se devido pelo empregado, a duração é fixa, prevista no artigo 487 da CLT, de 30 dias.

A Lei 12.506/2011 também não faz nenhuma referência ao previsto no artigo 488 da CLT, portanto, não há alteração ou revogação do dispositivo. Sabendo que o referido artigo dispõe sobre o tempo de procura de emprego concedido ao trabalhador no caso de dispensa, o prazo por ele estipulado não está vinculado ao prazo do aviso prévio, pois se trata de uma redução do horário de trabalho por determinação legal. Assim, independente do prazo do aviso prévio proporcional ao qual o empregado tem direito, o tempo a ele concedido para a procura de trabalho será mantido: 2 horas diárias ao longo dos primeiros 30 dias de aviso prévio, ou 7 dias corridos, conforme sua preferência.

Por último, necessário esclarecer quanto a projeção do aviso prévio na CTPS as regras do artigo 487, §1º e 489 da CLT não foram alteradas pela Lei 12.506/2011 e devem continuar sendo aplicadas. Dessa maneira, a rescisão do contrato de trabalho apenas se torna efetiva após a expiração do prazo do aviso prévio, ou seja, a única alteração é a de que agora o prazo a ser levado em conta para a rescisão definitiva do contrato seguirá a nova lei, variando entre 30 e 90 dias.

Nesse sentido, o aviso prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os fins, na forma da OJ SDBI-1 nº 82 do TST, inclusive para anotação da data final do contrato na CTPS.

Jurisprudência acerca de extinção do contrato e aviso prévio:

Súmula nº 441 do TST. AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

Súmula nº 380 do TST. AVISO PRÉVIO. INÍCIO DA CONTAGEM. ART. 132 DO CÓDIGO CIVIL DE 2002 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 122 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Aplica-se a regra prevista no "caput" do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do vencimento. (ex-OJ nº 122 da SBDI-1 - inserida em 20.04.1998)

Súmula nº 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

Súmula nº 348 do TST. AVISO PRÉVIO. CONCESSÃO NA FLUÊNCIA DA GARANTIA DE EMPREGO. INVALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos.

Súmula nº 230 do TST. AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Súmula nº 163 do TST. AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT (ex-Prejulgado nº 42).

Súmula nº 44 do TST. AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio.

Súmula nº 305 do TST. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO. INCIDÊNCIA SOBRE O AVISO PRÉVIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS.

Súmula nº 371 do TST. AVISO PRÉVIO INDENIZADO. EFEITOS. SUPERVENIÊNCIA DE AUXÍLIO-DOENÇA NO CURSO DESTA (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 40 e 135 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. (ex-OJs nºs 40 e 135 da SBDI-1 - inseridas, respectivamente, em 28.11.1995 e 27.11.1998)

Súmula nº 73 do TST. DESPEDIDA. JUSTA CAUSA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

Súmula nº 182 do TST. AVISO PRÉVIO. INDENIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. LEI Nº 6.708, DE 30.10.1979 (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979.

Súmula nº 314 do TST. INDENIZAÇÃO ADICIONAL. VERBAS RESCISÓRIAS. SALÁRIO CORRIGIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base, observado a Súmula nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979 e 7.238, de 28.10.1984.

Súmula nº 14 do TST. CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Súmula nº 10 do TST. PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO (redação alterada em sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

Orientações jurisprudenciais importantes sobre o tema:

OJ 14 SDI-I. AVISO PRÉVIO CUMPRIDO EM CASA. VERBAS RESCISÓRIAS. PRAZO PARA PAGAMENTO. (título alterado e inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005

Em caso de aviso prévio cumprido em casa, o prazo para pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação de despedida.

OJ 82 SDI-I. AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS (inserida em 28.04.1997)

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.

OJ 83 SDI-I. AVISO PRÉVIO. INDENIZADO. PRESCRIÇÃO (inserida em 28.04.1997)

A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, da CLT.

OJ 367 SDI-I. AVISO PRÉVIO DE 60 DIAS. ELASTECIMENTO POR NORMA COLETIVA. PROJEÇÃO. REFLEXOS NAS PARCELAS TRABALHISTAS. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008). O prazo de aviso prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.

Estabilidade e garantias provisórias de emprego: espécies de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável.

Estabilidade

"Estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, enquanto existir uma causa relevante e expressa em lei que permita sua dispensa" (Amauri Mascaro Nascimento).

Estas duas figuras, da estabilidade e garantia de emprego, não se identificam embora sejam muito próximas.

Garantia de emprego é um instituto mais amplo que a estabilidade. Compreende, além da estabilidade, outras medidas destinadas a fazer com que o trabalhador obtenha o primeiro emprego e a manutenção do emprego conseguido. Relaciona-se com a política de emprego.

São exemplos de garantia de emprego: o art. 429 da CLT, que impõe emprego a menores aprendizes; o art. 513 da CLT, que prioriza a admissão de trabalhadores sindicalizados, etc.

A única estabilidade que realmente alcançava o objetivo de manter o trabalhador no emprego é aquela adquirida aos dez anos de serviço na mesma empresa, prevista no art. 492 da CLT. Com a criação do FGTS (Lei 5.107/66) a estabilidade decenal só atingia aos não-optantes do sistema do FGTS. A CF/88, por sua vez, tornou o regime do FGTS obrigatório. Com isso só possuem estabilidade decenal aqueles que adquiriram 10 anos de serviço até 04.10.88, não sendo optantes do regime do FGTS.

Desta forma a Constituição aboliu o regime da estabilidade absoluta, com exceção dos servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta autárquica e das funções públicas, em exercício na data da promulgação da constituição, há pelo menos cinco anos continuados, admitidos através de aprovação prévia em concurso público, na forma do art. 37 da Constituição, são considerados estáveis no serviço público (art. 19 do ADCT).

Alguns autores consideram a estabilidade decenal e a dos servidores públicos como absoluta, sendo as demais estabilidades provisórias, termo este criticado por alguns autores, tendo em vista que o termo estabilidade é contrário ao termo provisório.

Atualmente, pode-se classificar as estabilidades em:

a) estabilidade definitiva (absoluta): empregado decenal e empregado público, na forma do art. 41 da CF/88:

Súmula nº 390 do TST. ESTABILIDADE. ART. 41 DA CF/1988. CELETISTA. ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA OU FUNDACIONAL. APLICABILIDADE. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. INAPLICÁVEL (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 229 e 265 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 22 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJs nºs 265 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002 - e 22 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000). II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988. (ex-OJ nº 229 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001);

OJ 364 SDI-I. ESTABILIDADE. ART. 19 DO ADCT. SERVIDOR PÚBLICO DE FUNDAÇÃO REGIDO PELA CLT (DJ 20, 21 e 23.05.2008). Fundação instituída por lei e que recebe dotação ou subvenção do Poder Público para realizar atividades de interesse do Estado, ainda que tenha personalidade jurídica de direito privado, ostenta natureza de fundação pública. Assim, seus servidores regidos pela CLT são beneficiários da estabilidade excepcional prevista no art. 19 do ADCT.

b) estabilidade temporária (provisória): dirigente sindical, representante dos trabalhadores no CNPS, dirigente de associação profissional;

c) garantia de emprego (relativa): cipeiro e gestante;

d) garantias especiais (híbridas): acidentado, menor aprendiz matriculado no SENAI ou no SENAC (DL 8.622/46), Lei 9.029/95 (art. 4) e NR-7, precedentes normativos 80 (empregado alistando), 85 (empregado aposentando), 77 (empregado transferido) e as garantias de emprego provenientes de Sentenças normativas, acordos coletivos e convenções coletivas.

Diferença essencial entre estabilidade e garantia de emprego: o empregado estável só pode ser despedido quando cometer falta grave devidamente apurada através de inquérito judicial. O empregado detentor de garantia de emprego pode ser despedido por justa causa, diretamente.

Hipóteses de estabilidade no emprego:

a) os empregados, urbanos e rurais, salvo os domésticos, não optantes do FGTS, que completaram dez anos de serviço na mesma empresa ou grupo de empresas, até 05 de outubro de 1988, também denominada estabilidade decenal;

b) os empregados eleitos para órgãos de administração das entidades sindicais (sindicatos, federações e correspondentes suplentes, desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato (art. 8º, VIII, da CF e o parágrafo 3º do art. 543 da CLT), inclusive os que atuam na atividade rural (parágrafo único do art. 1º da Lei 5.889/73); Vide a respeito a Súmula nº 369 do TST, alterada em 2012:

Súmula nº 369 do TST. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertencente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

c) os empregados eleitos por entidade sindical para representantes, e respectivo suplente da categoria, grupo ou ramo profissional em tribunal do trabalho, conselho de previdência social ou colegiado de outros órgãos públicos (arts. Citados na alínea anterior);

d) os empregados eleitos para o cargo de direção e representação (art. 511 da CLT), a partir do registro da candidatura até um ano após o final do mandato (parágrafo 3º do art. 543 da CLT);

e) os empregados eleitos diretores de cooperativas por ele criadas nas empresas em que trabalham (Lei 5.764/71);

f) os servidores públicos civis da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, da administração direta, autarquias e fundações de direito público, admitidos sob o regime trabalhista (CLT – FGTS) e em exercício na data da promulgação da Carta Magna de 1988 há, pelo menos, cinco anos contínuos, ressalvada a hipótese de cargo, função ou emprego de confiança ou em comissão (art. 19 do referido ato);

g) os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional (da Previdência Social, da nomeação até um ano após o término do mandato (art. 3º, parágrafo 7º da Lei 8.213/91);

h) os titulares e suplentes da representação dos trabalhadores no Conselho Curado do FGTS, da nomeação até um ano após o término do mandato (art. 3º, parágrafo 9º da Lei 8.036/90);

i) os titulares e suplentes de representação da CIPA, até um ano após o término do mandato (art. 10, II, a, do ADCT e 165 da CLT); j) à empregada, desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b" do ADCT);

j) à empregada, desde a confirmação da sua gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b" do ADCT). Vide a Súmula 244 do TST a respeito, alterada em 2012:

Súmula nº 244 do TST GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

I) ao empregado que sofreu acidente do trabalho pelo prazo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentária da Previdência Social, independentemente da percepção de auxílio-acidente (art. 118 da Lei 8.213/91). Vide Súmula 378 do TST, alterada em 2012:

Art. 118 da Lei 8.213/91: O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Súmula nº 378 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/1991. (inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a conseqüente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Da despedida e reintegração de empregado estável:

A dispensa sem justa causa do empregado estável é nula e comporta reintegração ao emprego. Como regra geral, caso dispensado sem justa causa, empregado deverá ser reintegrado ao emprego, sendo-lhe garantido todos os direitos anteriores à reintegração, como salário, benefícios, cargo, férias integrais ou proporcionais, 13º salário entre outras, ou seja, anula-se a rescisão de contrato e o empregado volta a exercer suas atividades normalmente como se a rescisão não tivesse acontecido.

O lapso temporal havido entre a rescisão de contrato e a reintegração do empregado, tem sido considerado pela Justiça do Trabalho como tempo de serviço para todos os efeitos legais (trabalhistas e previdenciários).

Neste caso, a empresa fica sujeita às seguintes obrigações:

- Pagar a remuneração (salário, vantagens, prêmios, médias de adicionais entre outras) de todo o tempo que o empregado ficou afastado, corrigidos monetariamente;

- Recolher (por competência) todos os tributos decorrentes deste pagamento como INSS, imposto de renda e FGTS;

- Conceder eventual reajuste salarial que tenha ocorrido neste período;

Computar este período como tempo de trabalho para efeito de férias e 13º salário.

Conceito de reintegração: A reintegração ao trabalho consiste em restabelecer a posse completa, ou seja, em devolver ao empregado o vínculo de emprego que lhe foi tirado pelo poder da empresa e com ele, todas as garantias contratuais havidas antes da demissão. A reintegração do empregado pode ocorrer pelo próprio empregador ao observar que a demissão do empregado foi indevida ou, por determinação judicial ao verificar que o empregador excedeu seu poder diretivo demitindo injustificadamente o empregado que gozava de estabilidade no emprego.

Entretanto, se expirado o prazo da estabilidade ou se o juiz não julgar conveniente a reintegração, pode ser convertida em indenização (salários e demais direitos trabalhistas correspondentes aos meses faltantes até o término do contrato – art. 496 da CLT).

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Muito se discutiu acerca da possibilidade de o estável dispensado ajuizar ação, pleiteando indenização, após o esgotamento do período da estabilidade. Em 2010, o TST pacificou entendimento no sentido de que tal ajuizamento é possível, desde que respeitado o prazo prescricional de 2 anos para o ajuizamento da ação:

OJ-SDI1-399 ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA A- JUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

Outros entendimentos jurisprudenciais importantes do TST acerca da estabilidade e reintegração:

Súmula nº 396 do TST. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. CONCESSÃO DO SALÁRIO RELATIVO AO PERÍODO DE ESTABILIDADE JÁ EXAURIDO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO "EXTRA PETITA" (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 106 e 116 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. (ex-OJ nº 116 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997). II - Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (ex-OJ nº 106 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).

Súmula nº 443 do TST. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESENTAÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Presume-se

discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

OJ 41 SDI-I. ESTABILIDADE. INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA. EFICÁCIA (inserida em 25.11.1996). Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

OJ 253 SDI-I. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. COOPERATIVA. LEI Nº 5.764/71. CONSELHO FISCAL SUPLENTE. NÃO ASSEGURADA (inserida em 13.03.2002). O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.

OJ 365 SDI-I. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. MEMBRO DE CONSELHO FISCAL DE SINDICATO. INEXISTÊNCIA (DJ 20, 21 e 23.05.2008). Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).

OJ 369 SDI-I. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. DELEGADO SINDICAL. INAPLICÁVEL. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008). O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo.

OJ 399 SDI-I. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. AÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA APÓS O TÉRMINO DO PERÍODO DE GARANTIA NO EMPREGO. ABUSO DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE AÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010). O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável.

8 DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: DAS JUSTAS CAUSAS; DA DESPEDIDA INDIRETA; DA DISPENSA ARBITRÁRIA; DA CULPA RECÍPROCA; DA INDENIZAÇÃO. 9 DO AVISO PRÉVIO. 10 DA DURAÇÃO DO TRABALHO; DA JORNADA DE TRABALHO; DOS PERÍODOS DE DESCANSO; DO INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO; DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO; DO TRABALHO NOTURNO E DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO.

Jornada de trabalho, delimitações.

Regular o período de trabalho é algo essencial para o ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica. Sua relevância é destaque no contexto mundial, e pela importância a Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 destaca no artigo XXIV - *Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.*

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Fundamento Legal: Constituição Federal, CLT Capítulo II Artigos 57 a 75 da CLT e Lei 605/49.

No Brasil a quem defina o período de trabalho como jornada de trabalho; outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, preferem duração do trabalho. O fato é que de uma ou de outra forma, o empregado participa com suas funções na empresa sempre vinculado a um período de horas.

Jornada de trabalho é o período diário de prestação de serviços pelo empregado (*giornata*, em italiano), enquanto duração é termo mais amplo, que pode envolver o trabalho diário, semanal, quinzenal, mensal, etc. Horário, por seu turno, relaciona-se ao período compreendido entre o início e o final da jornada.

O período pode ser presencial ou não-presencial. Presencial quando o empregado exerce suas funções no local, modo e hora definidos. Não-presencial quando o empregado exerce suas funções em local modo e hora não definidos. A exemplo da primeira situação é o exercício típico de um auxiliar de escritório, que tem endereço certo, função definida e horário de entrada, intervalo e saída pré-estipulados de trabalho. Para a segunda situação temos o motorista que pode não ter endereço certo e horário de entrada, intervalo e saída não definidos.

Assim, chegamos a uma diferenciação no cumprimento do trabalho, pois jornada de trabalho será o período de tempo que o empregado ficar à disposição do empregador, executando ou não sua função, mas sob sua dependência. Período de trabalho requer início e fim definidos de horário e trabalho sob a direção do empregador.

A duração do trabalho, então, pode ser disposta de qualquer maneira, não se vinculando a um padrão comum aos empregadores. Essa ausência de padrão, porém, não permite ao empregador o exercício livre do período de trabalho, devendo se submeter nas normas constitucional, legal e normativas da relação trabalhista.

Registra-se que na época do século XIX (1801 em diante) a jornada chegava a atingir períodos de 12 a 16 horas, mesmo entre os menores e as mulheres. Não existia nenhuma limitação, como atualmente nosso ordenamento jurídico prevê. Com a evolução da classe assalariada e a organização dos sindicatos, essas extensas horas foram combatidas, e a partir do século XX (1901 em diante) passamos a ter em diversos países (França, Inglaterra, etc.) jornada máxima de 10 (dez) horas diárias.

Porém, foi na Conferência das Nações Aliadas, em Paris, que houve inspiração para estabelecer jornada de 8 horas diárias ou de 48 horas semanal de trabalho.

Modernamente no Brasil, a partir da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho sofreu novas alterações. Art. 7º inciso XIII – “*duração do trabalho normal não superior 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*”.

A CF 1988 art. 7º inciso XIII e CLT art. 58 passaram a determinar que a jornada de trabalho não ultrapassasse as 08 horas diárias e 44hs semanais.

A CLT prevê da mesma maneira:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

A limitação da jornada de trabalho, atualmente vigente, não impossibilita que ela seja menor, apenas assegura um limite máximo. Embora, ainda, exista uma extensão através do regime de compensação e prorrogação das horas.

Dica importante: para se compor as horas trabalhadas por dia, não se deve computar o período de intervalo concedido ao empregado. Exemplo: das 8:00 às 17:00 com 1:00 hora de intervalo temos 9hs na empresa, mas 8hs de trabalho excluindo o intervalo.(CLT art. 71, §2º).

No Brasil, portanto, a regra geral é o trabalho até 08hs ao dia e 44hs semanais. Contudo, há exceções, chamadas jornadas especiais, e estão dispostas na CLT, nos arts. 224 ao 351 CLT; Art. 7º, XIV, CRFB/88, leis especiais e até mesmo convenções e acordos coletivos.

Como exemplos de jornada especial, cite-se o bancário (06hs), jornalista (06hs), médico (04hs), advogado (04hs), etc.

Para o cálculo da Jornada de trabalho são consideradas as horas efetivamente trabalhadas, mais o tempo disponível ao empregador e as horas in itinere (itinerário de ida e volta ao trabalho, na forma da CLT). Vide os artigos 4º e 58, §2º da CLT:

Art. 4º, CLT - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Desde 2011, considera-se como tempo à disposição do empregador o tempo de deslocamento entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos por dia:

SÚMULA Nº 429 DO TST. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DETRABALHO. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local detrabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários. (Inserida em 2011).

Com a reforma trabalhista de 2017, foi incluído o art. 59-A na CLT com a seguinte redação, possibilitando acordo individual escrito, convenção ou acordo, com jornada de 12x36:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.”

Horário de trabalho.

Existem diferenças entre jornada de trabalho e horário de trabalho. A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está à disposição de seu empregador, aguardando ou executando ordens.

Regulado pelo art. 4º da CLT, que passou a ter a seguinte redação, em função da Lei da Reforma Trabalhista 13.467/2017:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa."

O horário de trabalho são os **marcos de início e fim de um dia de trabalho**, mas na jornada só se computa o efetivo tempo de trabalho. Exemplo de horário de trabalho: horário das 08hs às 18hs, com 02hs de intervalo intrajornada.

Intervalos inter e intrajornada.

Intervalos decorrentes da duração do trabalho: existem diversos tipos de intervalo durante a jornada de trabalho. Os mais cobrados em concurso são:

a) Interjornada (entre jornadas de trabalho; entre um dia de trabalho e outro): é o período de descanso assegurado ao empregado entre duas jornadas de trabalho. Tal período, segundo o art. 66 da CLT, deverá ser de, pelo menos, 11 horas consecutivas.

Art. 66 - *Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.*

b) Intervalo intrajornada (dentro da jornada de trabalho): é aquele cuja pausa para repouso e alimentação concedida ao empregado durante a jornada de trabalho. A duração do intervalo intrajornada é definida nos termos do art. 71 da CLT:

Art. 71 - *Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.*

§ 1º - *Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.*

§ 2º - *Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.*

Portanto temos a seguinte regra: até 04hs de trabalho ao dia, sem intervalo; de 04hs até 06hs, intervalo intrajornada de 15 minutos e; jornada acima de 06hs ao dia, 01h de intervalo, no mínimo.

A leitura da Súmula 437 do C. TST, alterada por último no ano de 2012, será elucidativa:

Súmula nº 437 do TST - INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - *Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.*

II - *É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.*

III - *Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.*

IV - *Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.*

Quanto a este item da indenização, a CLT foi alterada em 2017 pela Lei 13.467/2017 e passou a ter a seguinte redação, quanto ao §4º do art. 71:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Portanto, atualmente, e depois da reforma, o empregado terá direito a receber apenas o período suprimido, com acréscimo de 50%, no mínimo.

Outros intervalos: os intervalos não são computados na jornada; porém, há exceções previstas expressamente pela legislação: a) Trabalhadores nos serviços de mecanografia (e digitadores, nos termos da Súmula nº 346 do TST): pausa de 10 minutos a cada 90 minutos trabalhados (art. 72 da CLT); b) Intervalos concedidos por liberalidade pelo empregador (Ex. cafezinho ou lanche da tarde, Súmula nº 118 do TST); c) Câmaras frigoríficas: pausa de 20 minutos após 1h40min de trabalho; d) Minas de subsolo: pausa de 15 minutos a cada 3 horas trabalhadas.

Intervalo do Trabalhador rural: no caso de trabalho com duração superior a 6h, o intervalo para repouso e alimentação será assegurado conforme usos e costumes da região. Há obrigatoriedade, porém, de concessão de 11 horas a título de intervalo interjornada

Lei 5.889/73 Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Intervalo para amamentação: o artigo 396 da CLT estabelece que, durante a jornada de trabalho, a empregada mãe tem direito a dois descansos especiais, de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho, até que ele complete seis meses de idade. Esse período poderá ser ampliado, a critério do médico, dependendo das condições de saúde da criança. Os intervalos destinados à amamentação devem ser concedidos sem prejuízo do intervalo normal de repouso e alimentação, dentro da jornada, sendo, portanto, computados para todos os efeitos legais, como tempo de serviço. O intervalo para amamentação deve ser anotado no cartão de ponto da empregada que está amamentando.

Jurisprudência acerca da duração e intervalo do trabalho:

Súmula nº 90 do TST . HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Súmula nº 429 do TST. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 . Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Súmula nº 320 do TST. HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Súmula nº 229 do TST. SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Súmula nº 428 do TST. SOBREAVISO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Súmula nº 61 do TST. FERROVIÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT).

Súmula nº 360 do TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

Súmula nº 423 do TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006 Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Súmula nº 85 do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

Súmula nº 444 do TST. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Súmula nº 366 do TST. CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 23 e 326 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. (ex-Ojs da SBDI-1 nº 23 - inserida em 03.06.1996 - e 326 - DJ 09.12.2003)

Súmula nº 376 do TST. HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

Súmula nº 291 do TST. HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Súmula nº 118 do TST. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Súmula nº 346 do TST. DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia

(datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

Súmula nº 146 do TST. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Súmula nº 360 do TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988

Súmula nº 172 do TST. REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas. (ex-Prejulgado nº 52).

Repouso semanal remunerado: base de cálculo.

Repouso semanal remunerado ou descanso semanal remunerado é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social e recreativa, visando a recuperação física e mental do trabalhador. É folga paga pelo empregador.

O Descanso Semanal Remunerado é de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, englobando as 11hs do intervalo interjornada, totalizando 35hs, devendo ser concedido preferencialmente aos domingos, sendo garantido a todo trabalhador urbano, rural (Artigo 7º, inciso XV da CF/88) ou doméstico, sendo que para este último, o fundamento encontra-se no parágrafo único do citado art. 7º, incluído pela "PEC das Domésticas". Antes de 2013, as domésticas não tinham tal direito, portanto.

O Descanso Semanal Remunerado tem sua previsão legal sustentada no art. 1º a Lei 605/49 "Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local"; no inciso XV da CF/88 "repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos" e na CLT, no art. 67:

Art. 67 CLT - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

A remuneração do repouso semanal remunerado corresponderá: a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês: a um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; b) para os que trabalham por hora: à sua jornada de trabalho normal, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; c) para os que trabalham por tarefa ou peça: o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, divididos pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; d) para o empregado em domicílio: o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

Registre-se que não será devida a remuneração referente ao descanso semanal remunerado quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho, como por exemplo, tiver uma falta injustificada.

A Lei 7.415/1985 e a Súmula nº 172 do TST determinam que as horas extraordinárias habitualmente prestadas devem ser computadas no cálculo do Descanso Semanal Remunerado - DSR.

Havendo trabalho no dia de repouso, o pagamento deverá ser feito em dobro, não sendo devido esse pagamento dobrado se o empregador conceder a folga ao empregado em outro dia, nos termos da Súmula 146 do TST.

Súmulas do TST a respeito do tema:

Súmula nº 354 do TST. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

úmula nº 225 do TST. REPOUSO SEMANAL. CÁLCULO. GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO E PRODUTIVIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.

OJ SDI-1 394 TST. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgada em 09, 10 e 11.06.2010). A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

Do trabalho noturno

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

De acordo com a CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946)

A parte inicial do art. 73 perdeu a vigência por ser contrário ao art. 7º, IX, da CF/88. Assim, mesmo no caso de revezamento semanal ou quinzenal, o adicional noturno será devido quando o empregado trabalhar no período noturno (Nesse sentido, a Súmula nº 213 do STF).

Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o trabalho realizado entre as 22:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte.

Nas atividades rurais, é considerado noturno o trabalho executado na lavoura entre 21:00 horas de um dia às 5:00 horas do dia seguinte, e na pecuária, entre 20:00 horas às 4:00 horas do dia seguinte.

A hora normal tem a duração de 60 (sessenta) minutos e a hora noturna, por disposição legal, nas atividades urbanas, é computada como sendo de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Ou seja, cada hora noturna sofre a redução de 7 minutos e 30 segundos ou ainda 12,5% sobre o valor da hora diurna.

No trabalho noturno também deve haver o intervalo para repouso ou alimentação, sendo:

- jornada de trabalho de até 4 horas: sem intervalo;
- jornada de trabalho superior a 4 horas e não excedente a 6 horas: intervalo de 15 minutos;
- jornada de trabalho excedente a 6 horas: intervalo de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas.

Trabalho extraordinário.

O trabalho extraordinário é todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

Todavia, poderá a jornada diária de trabalho dos empregados maiores ser acrescida de horas suplementares, em número não excedentes a duas, no máximo, para efeito de serviço extraordinário, mediante acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa. Excepcionalmente, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá ser prorrogada além do limite legalmente permitido.

Consideram-se extras as horas trabalhadas diariamente além da jornada legal ou contratual.

Como reforma trabalhista, a CLT passou a seguinte redação:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

O TST possui o Precedente Normativo nº 33: JORNADA. PRORROGAÇÃO. EFEITOS DO PAGAMENTO RELATIVO AO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. O pagamento do adicional por serviço extraordinário não elide a infração pela prorrogação de jornada além dos limites legais ou convencionais, uma vez que o serviço extraordinário deve ser remunerado, independentemente de sua licitude. Isso porque as normas limitadoras da jornada visam a evitar males ao trabalhador, protegendo-lhe a saúde e o bem-estar, não se prestando a retribuição pecuniária como substituta da proteção ao bem jurídico. REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Quanto a remuneração, do serviço extraordinário, desde a promulgação da Constituição Federal/1988, que deverá constar, obrigatoriamente, do acordo, convenção ou sentença normativa, será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

A Súmula 264 do TST prevê: "A remuneração do serviço suplementar é composto do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em Lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa."

Ocorrendo necessidade imperiosa, por motivo de força maior, realização ou conclusão de serviços inadiáveis cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a duração do trabalho poderá exceder ao limite legal ou convencionado, independentemente de acordo ou contrato coletivo, devendo, contudo, era necessário ser comunicado à Delegacia Regional do Trabalho no prazo de 10 (dez) dias no caso de empregados maiores e 48 (quarenta e oito) horas no caso de empregados menores.

Atualmente, depois da reforma de 2017, a CLT passou a ter a seguinte redação:

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Na hipótese de serviços inadiáveis, a jornada de trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, devendo a remuneração da hora suplementar ser, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

No caso de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal (artigo 61, § 2º da CLT).

Acordo de prorrogação e acordo de compensação de horas.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, assegura aos trabalhadores a seguinte jornada de trabalho: "duração do trabalho normal não superior 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."

Conforme determinação, a jornada de trabalho pode sofrer variações, desde que previstas em acordo de compensação de horas. Assim, o acordo de compensação de horas é o instrumento que autoriza aumentar a jornada de trabalho em determinados dias e reduzir em outros, sem que estas horas configurem horas extras.

Normalmente, o acordo de prorrogação e compensação de horas tem como objetivo a supressão do trabalho aos sábados – a jornada diária de oito horas é estendida e o empregado fica dispensado de trabalhar aos sábados. Este acordo de prorrogação e compensação de horas deve ser feito por escrito e pode ser firmado diretamente com o empregado.

Outra forma muito utilizada de compensação de horas é o chamado banco de horas, que tem por principal finalidade a flexibilização da jornada de trabalho e a redução de custos.

Este sistema surgiu no Brasil com a Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, que deu nova redação ao artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo a compensação das horas extraordinárias de um dia pela correspondente diminuição em outro dia, sem acréscimo ou redução do salário, em período que não ultrapassasse o prazo de 120 dias.

Posteriormente, com a alteração da redação do §2º do artigo 59 da CLT, dada pela medida provisória nº 2.164-4, de 14 de agosto de 2001, o prazo para compensação foi ampliado para um ano.

Atualmente, com a reforma trabalhista, a CLT foi alterada e passou a ter a seguinte redação quanto ao tema:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês." (NR)

- Previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, e banco de horas em acordo escrito.

A CLT prevê que a validade do banco de horas está condicionada a sua instituição mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, ou seja, mediante a participação do sindicato representante da categoria. O acordo individual escrito com o empregado não é aceito pela Justiça do Trabalho e descaracteriza o sistema.

O banco de horas poderá em acordo escrito, desde que ocorra no período máximo de seis meses.

- Jornada de trabalho diária limitada a dez horas.

A CLT estabelece que, para efeitos do banco de horas, o limite da jornada é de dez horas diárias, ou seja, duas horas extras por dia. Os tribunais trabalhistas consideram que as horas extras habituais descaracterizam o instituto do banco de horas, e, assim, as horas extras não deveriam ser compensadas, mas pagas com a incidência do respectivo adicional, o que foi alterado pela inclusão do artigo 59-B na CLT:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

- Compensação das horas deve ser feita dentro do período máximo de um ano.

Para evitar que o empregador institua o banco de horas e não permita que o empregado realmente goze os dias de folga, a compensação deve ocorrer dentro de um ano. Deve ser mantido pela empresa o controle individual do saldo de banco de horas e deve o empregador mensalmente apresentar ao empregado o extrato do banco de horas para que ele tenha ciência dos seus débitos e créditos de horas.

- Pagamento do saldo das horas excedentes não compensadas no caso da rescisão de contrato de trabalho.

A compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato. Na hipótese de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao recebimento destas horas com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50 % da hora normal.

- Atividades insalubres e perigosas.

Importante esclarecer que em trabalhos insalubres e perigosos, a implantação do banco de horas depende de autorização expressa de autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho.

Estas são as principais determinações que devem ser observadas, sendo que a existência de qualquer irregularidade no banco de horas enseja o pagamento das horas extras com o respectivo adicional.

Banco de horas.

O chamado banco de horas é uma possibilidade admissível de compensação, vigente a partir da Lei 9.601/98.

Trata-se de um sistema de compensação de horas extras mais flexível, mas que exige autorização por convenção ou acordo coletivo, possibilitando à empresa adequar a jornada de trabalho dos empregados às suas necessidades de produção e demanda de serviços.

Vale esclarecer que a inovação do banco de horas abrange todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de contratação, se por prazo determinado ou indeterminado.

Esse sistema de banco de horas pode ser utilizado, por exemplo, nos momentos de pouca atividade da empresa para reduzir a jornada normal dos empregados durante um período, sem redução do salário, permanecendo um crédito de horas para utilização quando a produção crescer ou a atividade acelerar, ressalvado o que for passível de negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo).

Se o sistema começar em um momento de grande atividade da empresa, a jornada de poderá ser entendida além da jornada normal (até o limite máximo da décima hora diária) durante o período em que o alto volume de atividade permanecer.

A compensação das horas extras deverá ser feita durante a vigência do contrato, ou seja, na hipótese de rescisão de contrato (de qualquer natureza), sem que tenha

havido a compensação das horas extras trabalhadas, o empregado tem direito ao recebimento destas horas, com o acréscimo previsto na convenção ou acordo coletivo, que não poderá ser inferior a 50 % da hora normal, conforme prevê artigo 6º, § 3º da 9.601/98.

Na maioria das empresas e principalmente nas áreas administrativas em geral, há o acordo de compensação dos sábados, ou seja, trabalha-se 8 (oito) horas e 48 (quarenta e oito) minutos de segunda a sexta para compensar o sábado.

Como o feriado pode coincidir com o sábado e havendo banco de horas, esta compensação não deve ser realizada, uma vez que dia de feriado é considerado repouso semanal remunerado e não precisa ser compensado.

Depois da reforma trabalhista, a CLT passou a seguinte redação:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Horas in itinere.

Horas "in itinere" significa "no itinerário", são aquelas utilizadas pelo empregado para se locomover até o local de trabalho, em condução fornecida pelo empregador, quando este for de difícil acesso ou quando não servido por transporte regular público, sendo essas horas computáveis na jornada de trabalho (Súmula TST 90 e Lei 10.243/01, que acrescentou ao art. 58 da CLT o § 2º).

Cabe lembrar que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho, bem como para seu retorno, por qualquer meio de transporte, somente será computado na jornada de trabalho se presentes os seguintes requisitos: a) local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público; e b) empregador fornecer a condução.

Art. 58, § 2º da CLT - *O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.*

Veja-se ainda a Súmula 90 do TST: Súmula nº 90 do TST - HORAS «IN ITINERE». TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978); II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância

que também gera o direito às horas «in itinere». (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995); III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas «in itinere». (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993); IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas «in itinere» remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993); V - Considerando que as horas «in itinere» são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Assim, o tempo gasto pelo empregado para ir ou voltar do trabalho, em regra, não é computado como tempo de serviço, já que não representa tempo à disposição do empregador. Porém, a regra é excepcionada quando presentes dois requisitos concomitantes, conforme art. 58, §2º da CLT.

Atualmente, a Lei 13.467/2017 deu nova redação ao §2º do art. 58, retirando o tempo de deslocamento, ou “in itinere”:

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

A intenção da lei é de que, desobrigado do pagamento de horas in itinere, o empregador se sinta estimulado a dar o transporte aos empregados, porque isso não lhe trará acréscimo de custos. O recado da nova lei ao empregador é de que ele pode fornecer o transporte para o empregado, pois a empresa não será mais penalizada com o pagamento das horas in itinere nesses casos.

Empregados excluídos do direito às horas extras.

Alguns empregados estão excluídos do controle de jornada e do direito à horas extras.

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo;

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Empregados Externos: Empregados externos são aqueles que realizam suas atividades fora do estabelecimento comercial, portanto, suas funções são incompatíveis com a fixação do horário de trabalho.

Exemplo: carteiros, vendedores externos, motoristas de caminhão, viajantes, etc.

A lei estabelece que estes empregados deverão ter anotado na CTPS e livro de registro, a referida condição, nos termos do artigo 62, I da CLT.

Trabalho em casa Lei nº12.551/2011: A Lei nº 12.551/2011, publicada em 15/12/2011, alterou o art. 6º da CLT, e regulamentou o popularmente chamado “trabalho em casa”, igualando o trabalho realizado no domicílio do empregado e o realizado a distância ao realizado na sede da empresa. Assim, ficou disposto o artigo 6º da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com a nova mudança, aqueles profissionais que trabalham em casa, fazendo de sua residência um posto avançado da empresa, como os supervisores de venda, técnicos e assistentes técnicos, que executam função de telemarketing e outros profissionais, têm os mesmos direitos daqueles que trabalham na sede da empresa.

Assim, possuem direito à jornada de trabalho regulamentada em lei de 44 (quarenta e quatro) horas semanais para os celetistas ou menores, conforme cada caso, RSR, intervalo intrajornada e entre jornada, direito a horas extras, etc.

Quanto à subordinação jurídica, para que se caracterize a relação de trabalho, nos termos do artigo 2º da CLT, poderá ser comprovada através dos meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão, como: e-mail, pontos eletrônicos, etc.

Cuidado especial deve ser tomado em relação à jornada de trabalho, pois como a comprovação se dará através de meios eletrônicos, as empresas devem adotar medidas de controle da utilização dos referidos meios, de forma a evitar que os empregados utilize-os fora da jornada de trabalho.

Sugerimos que os programas de computadores, e-mails, aparelhos celulares, etc., pertencentes a empresa, os quais os empregados utilizam para cumprir suas atividades, sejam bloqueados após a jornada de trabalho contratada, afim de se evitar a realização de horas extras.

A mudança traz vantagens para ambas as partes e legaliza uma situação muito comum nestes novos tempos de tecnologia avançada.

Para o empregado, permite que ele possa estar mais perto da família, cuidando dos seus familiares, evitando perda de tempo com deslocamento ao seu trabalho (sede da empresa), etc.

Para o empregador, uma redução de seus custos operacionais, como: transporte e manutenção de escritório, água, luz, telefone, etc., além de lhe proporcionar uma maior possibilidade de expansão de seus negócios.

Cargos de gerência e chefia: O inciso II, do artigo 62 da CLT, prevê que aquele que ocupa cargos de gestão, quais sejam: gerente, chefe de departamento, diretores, etc., não possui controle de jornada de trabalho. A lei se refere ao ocupante de cargo de gestão, logo o empregado deve estar munido, ainda que tacitamente, dos poderes de gestão, ou seja, deve ter poder para comprar, vender, administrar, gerir pessoas, enfim, poderes para representar ou substituir o empregador em suas atribuições legais.

A nomenclatura dada à função não importa para verificação do controle da jornada de trabalho, mas sim, se o empregado possui poder de gerência. Assim, se o empregado foi admitido na função de gerente, porém não possui

poder de gestão, não se enquadra no inciso II da CLT, sendo devido o controle da jornada de trabalho, bem como o pagamento de horas extras, caso ocorram. Em relação à gratificação de função de 40% (quarenta por cento) esta também não é obrigatória, pois o artigo, diz: "quando houver", assim sendo, é faculdade do empregador e não obrigação. É óbvio que os empregados que exercem tal função possuem salários superiores aos dos seus subordinados, caso contrário, não se justificaria a responsabilidade assumida, mas para efeito do controle da jornada de trabalho, o que deve ser observado é o poder de gestão. Essa regra do artigo 62, II da CLT, não se confunde com a do artigo 224 § 2º da CLT, pois esta diz respeito aos bancários, quem têm direito de receber um adicional de 1/3 por ocupar cargo de confiança.

Bancários - Cargo de Confiança: Em relação aos bancários ocupantes de Cargo de Confiança, conforme previsão contida no artigo 224 § 2º da CLT, estes têm direito de receber um adicional de, no mínimo, 1/3 de seu salário por ocupar cargo de confiança. A polêmica girava em torno dos critérios e condições que se configurava o cargo de confiança, bem como do pagamento das horas extraordinárias.

Depois de muita discussão nos tribunais, o TST editou a Súmula 102 regulando a matéria, e estabelecendo em quais condições de trabalho se configura o cargo de confiança e quando é devido o pagamento da 7ª e 8ª hora extraordinária, que ficou assim enunciada:

Súmula nº 102 do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003).

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985).

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980).

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem di-

reito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994).

Turnos ininterruptos de revezamento: conceito e implicações no contrato de trabalho.

Os turnos ininterruptos de revezamento tiveram origem na Lei 5.811/72 que estabelece a jornada de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo.

O trabalho em turno é aquele em que grupos de trabalhadores se sucedem nos mesmos locais de trabalho, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa.

Desta forma, considera-se que um trabalhador desenvolve suas atividades em turnos ininterruptos de revezamento quando sua jornada de trabalho abrange o dia e noite, ou seja, devido à escala de serviço, ora é realizada na parte da manhã, ora na parte da tarde e ora na parte da noite.

Como se pode perceber a configuração dos turnos ininterruptos de revezamento tem haver tanto como a forma de serviço da empresa, que deve ser ininterrupta, quanto com a jornada de serviço do empregado, que deve abranger tanto o dia, quanto a noite.

Trata-se, por exemplo, dos empregados do setor de montagem de automóveis que tendo em vista a atividade ininterrupta da empresa, alternam seus turnos de serviço, mediante uma escala de revezamento, ora prestando suas atividades da 06:00h. às 12:00, das 12:00 às 18:00, das 18:00 às 24:00 e de 00:00 às 06:00.

Assim, para estes empregados, a duração da jornada de trabalho está limitada a 06 horas diárias.

Constituição Federal: Art. 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

É que o regime especial de jornada para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento tem como objetivo precípuo tentar proteger a saúde do empregado, vez que este tipo de jornada de trabalho, abrangendo várias horas do dia e da noite, ou seja, ora na parte da manhã, ora na parte da tarde, e ora na parte da noite, traz um desgaste muito maior para o trabalhador, que as jornadas convencionais.

E desta forma, o nosso ordenamento jurídico impõe uma limitação na duração da jornada, tendo em vista o maior desgaste sofrido.

Desgaste este, que representa a razão de existir deste tipo de proteção.

Neste sentido, em se configurado os Turnos ininterruptos de revezamento, as horas trabalhadas que ultrapassarem a sexta hora deve ser remunerada como extra

Entendimentos jurisprudenciais do TST a respeito do tema:

Súmula nº 360 do TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.

Súmula nº 391 do TST. PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Súmula nº 423 do TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006)

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017).

Teletrabalho: o regime de teletrabalho é novidade na CLT e foi incluída pela Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017.

Teletrabalho, também dito **trabalho remoto**, significa, literalmente, **trabalho a distância**. Concretamente, trata-se de trabalho que é realizado quando se está a utilizar equipamentos que permitem que o trabalho efetivo tenha efeito num lugar diferente do que é ocupado pela pessoa que o está a realizar.

Existem diferentes concepções deste termo e termos similares como: trabalho a distância, como dito acima, e home office. É uma área em rápido crescimento no início do terceiro milênio.

O teletrabalho pode ser considerado um dos assuntos que mais se aborda nos dias de hoje, levando em consideração as grandes e médias corporações. Muitas empresas adotam esse estilo de trabalho visando diminuir os custos fixos da mesma, como os de infraestrutura, por exemplo. Mesmo sendo uma opção para solucionar problemas econômicos, é importante ressaltar que as empresas devem analisar bastante antes de tomar qualquer tipo de decisão, pelo fato de que muitas delas podem não conseguir adaptar seus funcionários para esse tipo de trabalho e, com isso, todo o processo produtivo pode ser afetado negativamente.

Teletrabalho não deve ser confundido como uma função específica nem uma atividade, mas como realizamos determinadas atividades remotamente. Você pode ser um analista, um engenheiro, um prestador de serviço exclusivo de uma organização, enfim, qualquer função, porém, faz uso de tecnologia e de comunicação para exercê-la em um local diferente da empresa, que pode ser sua casa, um centro compartilhado ou no próprio cliente.

O que faz essa relação ser teletrabalho é a exclusividade do serviço, do comprometimento com a organização e/ou o contrato de trabalho estabelecido, isto é, há uma relação de trabalho entre a organização e o trabalhador, que através de mecanismos digitais, faz existir este compromisso de ambas as partes. O diferencial da forma tradicional, é que o trabalhador

não fica restrito ao espaço da empresa, obrigado a se deslocar para o trabalho diariamente para exercer sua atividade. Ele possui um acordo com a empresa prevendo outras possibilidades para este relacionamento fora do ambiente de trabalho.

A CLT passou a ter a seguinte redação:

“Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.”

‘Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.’

‘Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.’

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.”

11 DO SALÁRIO-MÍNIMO: IRREDUTIBILIDADE E GARANTIA.

Salário mínimo: irredutibilidade e garantia.

Salário Mínimo: O salário mínimo é um direito social do trabalhador urbano e rural e deve ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, vestuário, higiene, transporte, lazer e Previdência Social. Nacionalmente unificado, o salário mínimo é reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo do cidadão.

O pagamento do salário mínimo é obrigatório a todo empregador que mantém funcionários com carga horária de 44 horas semanais e contrato formal de trabalho. Caso a carga horária seja superior, a empresa deverá pagar hora extra ao trabalhador.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Conceito - art. 76 da CLT: "Salário mínimo é a contra-prestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte".

Há a previsão do art. 83 da CLT, que determina que Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Salário mínimo por empreitada: Art. 78 da CLT: "Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona" Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação".

Piso Salarial: O conceito de piso salarial foi por muito tempo aceito pela doutrina como aquele negociado pelas categorias econômica e profissional, estabelecido por meio dos acordos e convenções coletivos, sendo o patamar mínimo a ser pago aos integrantes das categorias abrangidos pelos instrumentos normativos referidos.

A criatividade jurídica, entretanto, levou o poder executivo a buscar a regulamentação não do inciso IV, do art. 7º, da Constituição, caso em que qualquer tentativa de propor outro salário mínimo criado pelos estados seria fatalmente inconstitucional, mas do inciso V do mesmo artigo, que, ao prever o direito ao piso salarial, não faz qualquer restrição quanto ao seu âmbito de abrangência. Estabelece o art. 7º, V, da Constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do serviço;

O Piso Salarial é plástico, variável. Ajusta-se à dinâmica da relação de produção, mensura e representa o vigor conjuntural de um setor, a força, maior ou menor, de representação reivindicatória, num determinado momento, numa certa região, de uma específica categoria.

Com o Piso Salarial, que é menos uma garantia mínima, e mais um direito a ser pleiteado e obtido grupalmente, de forma coletiva, se estimula e se reconhece a legitimidade do pleito em busca da conquista do direito à reivindicação visando à elevação constante da proteção mínima, medida pela realidade das condições do trabalho; sua duração; a profissão exercida; a força reivindicatória classista; o período de vigência, enfim, a região contemplada.

irredutibilidade e garantia. O empregado não pode renunciar, abrir mão ou ter diminuído seu salário pelo empregador. Previsão no art. 462 da CLT. Este princípio tem caráter relativo, por conta do inciso VI, do art. 7º, da CF/88, o qual estabelece que é direito do trabalhador urbano e rural a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Importante destacarmos a Orientação Jurisprudencial 358 da SDI-1 do TST que dispõe o seguinte:

OJ SBDI-1 358. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Possibilidade. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Art. 462 CLT: Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Cumprido ressaltar, que a irredutibilidade salarial é a regra, não obstante a possibilidade de redução temporária de salário, através de norma coletiva.

12 DAS FÉRIAS: DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO; DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS; DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS.

Férias.

Legislação das Férias: CLT

CAPÍTULO IV

DAS FÉRIAS ANUAIS (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

SEÇÃO I

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

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

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

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

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

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

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

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

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - nos casos referidos no art. 473; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; (Redação dada pela Lei nº 8.921, de 25.7.1994)

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; (Redação dada pela Lei nº 8.726, de 5.11.1993)

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 132 - O tempo de trabalho anterior à apresentação do empregado para serviço militar obrigatório será computado no período aquisitivo, desde que ele compareça ao estabelecimento dentro de 90 (noventa) dias da data em que se verificar a respectiva baixa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.016, de 30.3.1995)

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as Férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Redação dada pela Lei 13.467/2017)

§ 2º - Revogado (Redação dada pela Lei 13.467/2017)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (Redação dada pela Lei 13.467/2017)

Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo. (Redação dada pela Lei nº 7.414, de 9.12.1985)

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - A sentença dominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

SEÇÃO III

DAS FÉRIAS COLETIVAS

(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 141 - Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotarà na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

SEÇÃO IV

DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS

(Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) (Vide Lei nº 7.923, de 1989)

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

§ 3º - O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de con-

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

venção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 1998)

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)

Férias: direito a férias e duração;

Doutrinadores são unânimes em informar que as férias são direito do trabalhador, ou seja, não se trata neste caso de um benefício ou prêmio para o trabalhador.

Além de ser um direito as férias possui características terapêuticas, quando analisadas em sentido da segurança da saúde do trabalhador, é o que leciona com maestria o Prof. Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do trabalho: "De fato elas (as férias) fazem parte de uma estratégia concertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços".

Previsão legal: art. 7º, inciso XVII, segundo qual garante "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal" e nos artigos 129 ao 149.

Completado o período aquisitivo (art. 130 e 134 da CLT), que é de 12 meses, o empregador terá de conceder as férias nos 12 meses subsequentes, período a que se dá o nome de período concessivo.

Com a ocorrência de faltas injustificadas, no período aquisitivo, a duração do período de férias será menor, na seguinte escala, na forma do art. 130: Até 5 faltas no período aquisitivo, 30 dias corridos; de 6 a 14 faltas, 24 dias corridos; de 15 a 23 faltas, 18 dias corridos; de 24 a 32 faltas, 12 dias corridos; e acima de 32 faltas, nenhum dia de férias.

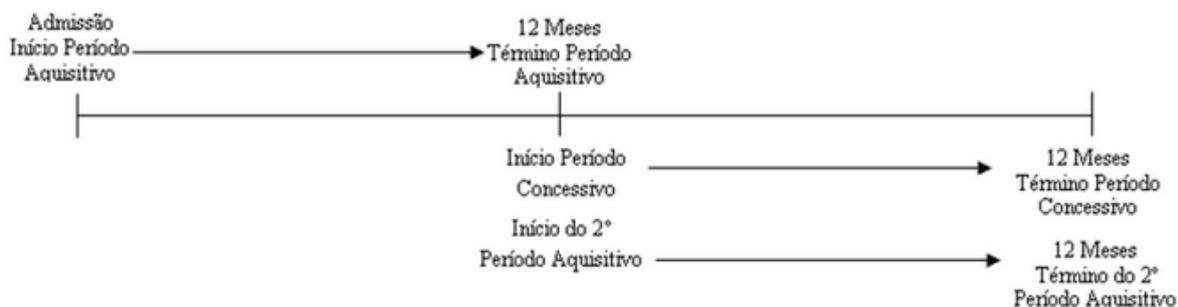
Período concessivo e período aquisitivo de férias;

Período aquisitivo: o período aquisitivo de férias é o período de 12 (doze) meses a contar da data de admissão do empregado que, uma vez completados, gera o direito ao empregado de gozar os 30 (trinta) dias de férias.

Período Concessivo: o período concessivo de férias é o prazo que a lei estabelece para que o empregador conceda as férias ao empregado. Este prazo equivale aos 12 (doze) meses subsequentes a contar da data do período aquisitivo completado.

Partindo deste raciocínio, quando se inicia o período concessivo de 12 (doze) meses após o primeiro período aquisitivo completado, inicia-se também um novo ciclo de período aquisitivo (2º período), que uma vez completado, irá gerar o direito ao empregado a mais 30 (trinta) dias de férias e assim sucessivamente.

Podemos visualizar melhor este ciclo através do esquema abaixo:



Remuneração e abono de férias;

Remuneração: o empregado deve receber durante as férias a remuneração que lhe for devida na data da concessão, e não a que recebia durante o período aquisitivo. Sendo o salário pago *por hora*, a remuneração das férias será a média do período aquisitivo, mas aplicando-se o salário da época da concessão. Sendo o trabalho pago *por tarefa*, ter-se-á a média da produção do período aquisitivo, mas aplicando-se o valor da remuneração da data da concessão. Sendo o salário pago *por comissão, percentagem ou viagem*, será a média dos 12 meses anteriores à concessão das férias. Caso o empregado também receba salário *in natura* (alimentação, habitação, vestuário), a remuneração das férias será de acordo com a anotação na CTPS. Os adicionais por hora extra, trabalho noturno, insalubre ou perigoso serão incluídos no salário e servirá de base de cálculo para a remuneração das férias. Aos cálculos da remuneração, acrescenta-se no mínimo um terço, determinado pela Constituição Federal como direito dos trabalhadores urbanos e rurais.

Abono pecuniário: Também conhecido simplesmente como abono, ou até mesmo erroneamente denominado de 'vender as férias'. O abono pecuniário, ao contrário do que se pensa, é uma faculdade do empregado, que pode converter 1/3 (um terço) do período de suas férias, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Todavia, o abono deverá ser requerido ao empregador até 15 dias antes do término do período aquisitivo. Em se tratando de férias

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

coletivas, a conversão deve ser objeto de Acordo Coletivo, independentemente de requerimento individual. O abono não pode ser concedido a empregado sob o regime de tempo parcial (jornada de trabalho de até 25 horas semanais).

Férias coletivas

São férias concedidas a todos os empregados de uma empresa, ou parte deles, ou uma categoria ou setor. Neste caso, elas poderão ser parceladas, sem óbice, em 2 (dois) momentos, desde que um deles não seja inferior a 10 dias. O empregador deve comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias e quais os setores abrangidos; e no mesmo prazo deverá também comunicar aos sindicatos representativos das categorias profissionais a entrarem em férias; bem como afixar avisos aos funcionários. Em relação aos empregados contratados há menos de 12 meses, estes gozarão férias juntamente com os demais, e posteriormente iniciarão um novo período aquisitivo.

Demais disposições sobre férias

O do art. 130 ainda determina que **“§ 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço”**.

Na modalidade de trabalho a tempo parcial, deverá seguir a regra do art. 130-A, segundo qual a cada período de 12 meses, o empregado terá direito a: I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas; II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas; III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas; IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas; V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas; e VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

A partir de 7 faltas injustificadas, o empregado a tempo parcial tem direito apenas à metade do período de férias (parágrafo único do art. 130-A).

Nos termos do art. 130, §2º, da CLT, o período das férias será computado como tempo efetivo de serviço, com exceção das férias indenizadas (interrupção contratual). Ademais, segundo o §1º, ao empregador é vedado descontar as faltas do período de férias do empregado.

Para a CLT, são consideradas faltas justificadas, na forma do art. 473:

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva. (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo. (Inciso incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (Incluído pela Lei nº 11.304, de 2006)

Segundo o art. 131, não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado: I - nos casos referidos no art. 473; II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; III - por motivo de acidente de trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quanto for impronunciado ou absolvido; e VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art.133”.

Há também a perda do direito às férias, na forma do art. 133 CLT: *“- Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.*

Há também o caso da prestação de serviço militar, que apenas afasta o direito a férias se o empregado não comparecer ao estabelecimento dentro de 90 dias da data da baixa, na forma do art. 132, da CLT.

Quanto ao período concessivo, esse corresponde aos 12 meses subsequentes à aquisição do direito às férias. As férias serão gozadas em data fixada pelo empregador, segundo seus interesses, na forma do art. 136 da CLT, mediante aviso escrito ao empregado com, pelo menos, 30 dias de antecedência, contra recibo (art. 135, CLT).

Exceções: membros da mesma família e estudante menor de 18 anos, na forma do art. 136: os membros da mesma família terão direito às férias no mesmo período se assim desejarem, e, os estudantes, em coincidir com as férias escolares.

Segundo o art. 134 CLT, em regra as férias devem ser concedidas de uma só vez, em um único período. Somente em **casos excepcionais** e possível o fracionamento em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias. Não se admite o fracionamento das férias dos menores de 18 anos e dos maiores de 50 anos.

Segundo o art. 138, “durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele”.

Caso as férias sejam concedidas após período concessivo, a lei determina o pagamento em dobro e possibilidade de o empregado ingressar com reclamação pedindo a fixação do gozo por sentença, na forma do art. 137 da CLT:

Quanto às férias proporcionais: na dispensa com justa causa, o empregado não tem direito. Na culpa recíproca, tem direito pela metade (Súmula 14 do TST). Nos demais casos, tem direito a 1/12 por mês ou fração superior a 14 dias (nesse caso, se o empregado trabalhou 06 meses no período aquisitivo, terá direito proporcional a 06/12 de férias).

Em caso de férias vencidas, o empregado sempre tem direito, independentemente da forma da dispensa, sem com ou sem justa causa.

Existe o instituto do abono das férias (art. 143 da CLT), que permite a conversão de 1/3 das férias em pecúnia, ou seja, em dinheiro. Para valer-se de tal benefício, o empregado deverá efetuar pedido em até 15 dias antes do término do período aquisitivo, e receberá os valores até dois dias antes do período concessivo. Há a vedação desse direito no caso de contrato a tempo parcial, na forma do §3º do art. 143 da CLT.

O pagamento das férias e do abono deve ser realizado até 2 dias antes do efetivo gozo, na forma do art. 145 da CLT: “O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período. Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias. Caso não observado referido prazo, o empregador deverá pagar a remuneração de férias em dobro, na forma da OJ 386 da SBDI-1 do TST.

A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 alterou o artigo 134, colocando a possibilidade de faturamento do gozo das férias em até três períodos, sendo um com no mínimo 14 dias, e os demais não inferiores a cinco dias cada período.

A reforma trabalhista ainda revogou a proibição de fracionamento das férias a maiores de 50 anos (antigo §2º do art. 134), bem como acrescentou o §3º sobre a proibição de início das férias em dois dias que antecedem feriado ou dia de DSR.

Jurisprudência acerca da matéria:

Súmula nº 7 do TST. FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

Súmula nº 14 do TST. CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Súmula nº 46 do TST. ACIDENTE DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

Súmula nº 81 do TST. FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

Súmula nº 149 do TST. TAREFEIRO. FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão (ex-Prejulgado nº 22).

Súmula nº 171 do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Súmula nº 261 do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Súmula nº 328 do TST. FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

Súmula nº 450 do TST. FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRO DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

OJ SDI-1 195. FÉRIAS INDENIZADAS. FGTS. NÃO INCIDE DÊNCIA (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005. Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.

13 DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: CONCEITO E DISTINÇÕES; COMPOSIÇÃO DO SALÁRIO; MODALIDADES DE SALÁRIO; FORMAS E MEIOS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO; 13º SALÁRIO.

Remuneração e salário: conceito, distinções.

Conceito: segundo legislação brasileira, salário é o valor pago como contraprestação dos serviços prestados pelo empregado, enquanto remuneração engloba este, mais outras vantagens a título de gratificação ou adicionais. Conforme o artigo 457 da CLT: “Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contrapres-

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

tação do serviço, as gorjetas que receber." Nessa perspectiva, podemos concluir que "salário" seria uma espécie do gênero "remuneração".

Salário – é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviço, em decorrência do contrato de trabalho e pago diretamente pelo empregador. O salário, portanto, é uma parte da remuneração, sendo de fato espécie dentro do gênero remuneração.

Remuneração – é a soma do salário com outras vantagens percebidas pelo empregado, em decorrência do contrato, como, por exemplo, salário base mais as gorjetas.

Podemos até usar a seguinte fórmula para melhor visualização: O parágrafo 1º determina que integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, e no seu início estipula que compreendem na remuneração do empregado, além do salário, as gorjetas que receber.

Salário = Remuneração + Salário + Gorjeta + Parte fixa + Comissões + Diárias + Ajuda de Custo + Abonos + Salário Indireto.

Remuneração = Salário + Gorjetas.

A remuneração geralmente se distingue do salário pela diversidade que esta se apresenta. O salário é mais específico, porém segundo Zanotto, isso ultrapassa somente as questões numerárias, tornando-se uma matéria complexa, pois o salário em muitas vezes é uma soma de valores que representam diversos pagamentos e ressarcimentos, sendo complexa a separação de verbas salariais ou não.

De acordo com o Art. 76 da CLT, "Salário" é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Pode-se dizer que o salário é o pagamento que empregador realiza ao empregado tendo em vista o contrato de trabalho, ou seja, é a contraprestação direta pela prestação do serviço. Todavia, não são considerados salários, as indenizações, ajuda de custo, que não excedam a 50% do valor do salário do empregado, os pagamentos de natureza previdenciária, a participação nos lucros e as gratificações pagas por mera liberalidade e sem habitualidade.

Note-se também que existe uma parte da contrapartida paga ao empregado pelo trabalho que não é salário porque pode ser paga em produtos, em serviços, ou ainda por via de terceiros. Atualmente, independentemente das legislações trabalhistas, há várias formas de uma pessoa ser paga por seus serviços, o salário é apenas uma delas. No entanto, é evidente que existe no direito do trabalho brasileiro um valor mínimo que deve ser pago para o funcionário, conforme a CLT, associações de classes ou sindicatos que o empregado pertence.

Salário mínimo, piso salarial.

Salário Mínimo: O salário mínimo é um direito social do trabalhador urbano e rural e deve ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, vestuário, higiene, transporte, lazer e Previdência Social. Nacionalmente unificado, o salário mínimo é reajustado periodicamente, de modo a preservar o poder aquisitivo do cidadão.

O pagamento do salário mínimo é obrigatório a todo empregador que mantém funcionários com carga horária de 44 horas semanais e contrato formal de trabalho. Caso a carga horária seja superior, a empresa deverá pagar hora extra ao trabalhador.

Conceito - art. 76 da CLT: "Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte".

Há a previsão do art. 83 da CLT, que determina que Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

Salário mínimo por empreitada: Art. 78 da CLT: "Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona" Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação".

Piso Salarial: O conceito de piso salarial foi por muito tempo aceito pela doutrina como aquele negociado pelas categorias econômica e profissional, estabelecido por meio dos acordos e convenções coletivos, sendo o patamar mínimo a ser pago aos integrantes das categorias abrangidos pelos instrumentos normativos referidos.

A criatividade jurídica, entretanto, levou o poder executivo a buscar a regulamentação não do inciso IV, do art. 7º, da Constituição, caso em que qualquer tentativa de propor outro salário mínimo criado pelos estados seria fatalmente inconstitucional, mas do inciso V do mesmo artigo, que, ao prever o direito ao piso salarial, não faz qualquer restrição quanto ao seu âmbito de abrangência. Estabelece o art. 7º, V, da Constituição:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do serviço;

O Piso Salarial é plástico, variável. Ajusta-se à dinâmica da relação de produção, mensura e representa o vigor conjuntural de um setor, a força, maior ou menor, de representação reivindicatória, num determinado momento, numa certa região, de uma específica categoria.

Com o Piso Salarial, que é menos uma garantia mínima, e mais um direito a ser pleiteado e obtido grupalmente, de forma coletiva, se estimula e se reconhece a legitimidade do pleito em busca da conquista do direito à reivindicação visando à elevação constante da proteção mínima, medida pela realidade das condições do trabalho; sua duração; a profissão exercida; a força reivindicatória classista; o período de vigência, enfim, a região contemplada.

Gorjetas.

Gorjeta: Ela é a responsável pela distinção legal entre salário e remuneração. Consiste em uma liberalidade em dinheiro dada pelo cliente ao prestador de serviço que o tenha atendido. O **parágrafo 3º** do artigo 457 determina em entendimento legal de gorjeta: *"Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à distribuição aos empregados"*.

A gorjeta pode, então, ser espontânea, concedida pelo freguês para premiar o serviço esmerado de quem o atende, ou por simples costume do ramo de atividade, ou inserida pelo empregador na conta das despesas efetuadas, mediante um percentual sobre o total. Deve ser estimada por aproximação média para fins de anotação na carteira profissional. As gorjetas não podem constituir forma única de remuneração, pois o empregado deverá receber um valor fixo, pelo menos de um salário mínimo, se a norma coletiva da categoria não determinar um valor maior a título de salário.

Súmula nº 354 do TST. GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 e MP 808/2017 estabeleceram os seguintes critérios e regras para a cobrança da gorjeta, incluindo os §§12º ao 19 no art. 457 da CLT:

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

Caracteres e classificação do salário.

A CLT no art. 457 preceitua que: *"compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber"*. Não obstante, o salário variável deve preencher alguns requisitos para se transformar em remuneração, pois sua constituição depende desses elementos: Habitualidade; Periodicidade; Quantificação; Essencialidade; e Reciprocidade. Para melhor entendimento, segue abaixo a conceituação dos termos:

Habitualidade: entende-se por habitualidade o que é sucessivo ou contínuo, mesmo que intermitente.

Periodicidade: a remuneração apresenta em período, podendo o mesmo variar, mas certo que pagos em data pré-fixada ou após a prestação de serviço. O salário não pode ser fixado em período superior a um mês. Já comissão, gratificação ou percentagem podem ser pagos num período superior a um mês. Art. 459 CLT.

Quantificação: é da natureza da relação de trabalho que ela seja onerosa, razão pela qual poderá ser o valor quantificado.

Essencialidade: é a remuneração objeto obrigatória na constituição do contrato individual de trabalho, pois não é permitido ser gratuito.

Reciprocidade: sendo o contrato de trabalho acordo entre as partes, os direitos e obrigações estão sujeitos a ambos.

Observa-se que, não é necessário ter todos estes elementos para que o salário variável possa se transformar em remuneração, o atendimento de parte dos requisitos já pode ser suficiente para a caracterização. Todavia, doutrinariamente verifica-se o atendimento de todos no direito do trabalho, principalmente em processos trabalhistas. Assim, o salário variável deve preencher pelo menos parte dos requisitos para se transformar e/ou ser considerado remuneração.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Alguns autores acrescentam também a tendência de determinação heterônima do salário, explicando, é a fixação do salário, em geral, por meio de lei ou uma sentença normativa.

Vale fixar também a característica de irredutibilidade do salário, protegido pelo artigo 7º, VI, da CF/88:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo

Ou seja, o salário não pode sofrer alteração para menos, ninguém poderá, dentro do mesmo local de trabalho, sofrer diminuição salarial.

Remuneração: *“Remuneração é o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”* (art. 457, CLT).

Remuneração é todo provento legal e habitualmente auferido pelo empregado em virtude do contrato de trabalho, se pago pelo empregador, seja pago por terceiro, mas decorrentes do contrato de trabalho. Pode-se dizer que a remuneração é composta pelo salário direto, o salário indireto e a remuneração variável onde melhor se situa a participação nos lucros ou resultados. A remuneração é o conjunto de retribuições recebidas pelo empregado pela prestação de serviços, de modo a complementar o seu salário.

Segundo o §2º - Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

Outros valores também podem ser remuneração sem ser salário. As gorjetas, por exemplo, cobradas pelo empregador na nota de serviços ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, mas não é salário. Sobre esse tipo de remuneração também podem incidir os encargos sociais do contrato de trabalho, sejam previdenciários ou aqueles pagos diretamente ao trabalhador, como férias e 13ºs.

No entanto, conforme a Súmula 354 do TST, não serve de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, hora extra e repouso semanais remunerado. Nesse sentido, o empregador deve, tomar especial cuidado em monitorar a média de ganhos variável do empregado para fazer o cálculo certo na hora de pagar. Por outro lado, ele também precisa conhecer os tipos de remuneração existentes.

Composição do salário.

Pois bem. Antes de adentrarmos aos aspectos novos trazidos pela Reforma, a primeira observação a ser realizada é a distinção entre os institutos salário e remuneração. Nesse aspecto temos que salário é a contraprestação devida ao empregado pela prestação de serviços decorrentes da relação de emprego. Já a remuneração é a soma do salário contratual com outras vantagens percebidas na vigência da relação do contrato de trabalho, tais como adicionais (noturno, periculosidade, insalubridade, HE), comissões, porcentagens, gratificações, diárias e outros, podendo, inclusive, terceiro pagar determinadas parcelas, tais como gorjetas e gueltas (art. 457 da CLT).

Dito isto, importante se faz lembrar que a distinção entre esses conceitos de salário e remuneração foi mantida com o advento da atualização celetista, respeitando-se, inclusive, as regulamentações acerca das gorjetas.

Em sequência ao estudo, notamos que mudança significativa dada com a reforma é o enxugamento das parcelas que caracterizavam o salário do empregado. Perceba a diferença do antigo §1º, do art. 457, da CLT para o atual pós-reforma trabalhista:

Antes da Reforma:

Art. 457 (...).

§1o - Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Após a Reforma:

Art. 457 (...).

§1o - Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Nesse ponto, importa frisar o seguinte:

- “importância fixa estipulada” = salário contratual;
- “gratificações legais” = diferentemente das gratificações ajustadas, as gratificações legais são aquelas disciplinadas na própria lei celetista, tais como adicionais, gratificação de função decorrente de promoção e outros;
- “comissões pagas pelo empregador” = as comissões estão associadas ao conceito de salário tarefa, que é o salário percebido pelo empregado decorrente de sua produtividade.

Assim, não integram salário: as ajudas de custo; o auxílio alimentação (desde que não pago em dinheiro); diárias para viagem (independentemente do valor); prêmios e abonos.

A intenção do legislador foi a de propiciar estímulo ao empregador em oferecer abonos e prêmios junto ao bom desempenho do empregado.

Desse modo, observamos que, conforme a reforma trabalhista, e em combinação com as regras mantidas na CLT, não possuem natureza salarial:

- I. Gorjetas (possui natureza remuneratória, e não salarial);
- II. Participação nos Lucros e Resultados (PLR);
- III. Ajuda de Custo;
- IV. Auxílio-Alimentação (vedado o pagamento em dinheiro);
- V. Diárias para Viagem (independentemente do percentual pago);
- VI. Prêmios;
- VII. Abonos;
- VIII. Abono de Férias (só terá natureza de salário se o abono de férias ultrapassar ao montante correspondente a 20 dias do salário do empregado).

Em conclusão a esta temática, fácil é perceber que, por não possuírem natureza salarial (salvo ressalvas feitas), essas parcelas não servirão de base de cálculo para nenhuma verba trabalhista, daí nossa crítica à inovação realizada, pois clara é a ideia de retirada de direitos do trabalhador

Modalidades de salário.

Trabalho e/ou serviço desempenhado pelo trabalhador, dependendo da tarefa executada, da frequência, da regulamentação trabalhista e do contrato firmado entre as partes (empregador e empregado), pode ser pago em condições especiais, como ser pago em produtos, em serviços, ou ain-

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

da por via de dedução de dívidas, entre outras. No entanto, geralmente o empregador paga o salário do empregado por meio do salário fixo ou salário variável. A modalidade utilizada depende muito do tipo de trabalho, da jornada de trabalho, do tempo de duração e do contrato de trabalho.

Assim, há 3 (três) modalidades básicas de salário:

- **Salário por Unidade de Tempo:** O parâmetro utilizado para cálculo da contraprestação salarial é o *tempo* de duração do trabalho e/ou de disponibilidade do trabalhador. O núcleo central desta modalidade é o dimensionamento exclusivamente temporal, não se considerando aspectos como quantidade ou qualidade da ação laboral (produção) para definição do valor do salário.

- **Salário por Unidade de Obra:** Nesta modalidade o parâmetro é a *produção alcançada pelo empregado*. Podemos denominar *produção*, por exemplo, o número de peças produzidas pelo trabalhador. O seu salário é, portanto, calculado em função da quantidade de unidades produzidas (normalmente, através de multiplicação do número de peças por uma *tarifa* - que é o valor previamente fixado pelo empregador para cada unidade produzida.

Também tem caráter de *salário por unidade de obra* aquele definido através de percentagens e comissões (caso típico de vendas, por exemplo).

Evidente que trata-se de remuneração de valor **variável** e que encontra-se sob o manto protetor do que estabelecido no art. 7.º, VII, da Constituição Federal de 1988: *"garantia de salário nunca inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável"*.

- **Salário Tarefa:** O *salário tarefa* é uma combinação das outras duas modalidades (*salário por unidade de tempo* e *salário por unidade de obra*). O valor do salário, portanto, resulta da combinação entre produção em função do tempo.

Há, nesta modalidade de salário, 2 (duas) situações bastante peculiares:

a. O trabalhador alcança a meta de produção em um número menor de dias: neste caso, ou o empregador libera o empregado, restando assegurado o salário avençado ou, então, libera o empregado para que produza adicionalmente pagando-lhe pela diferença correspondente.

b. O trabalhador não alcançar a produção mínima na duração de tempo respectiva: nesta situação, qualquer sobrejornada (observado o limite semanal de 44 horas) deverá ser remunerada com o adicional aplicável às jornadas extraordinárias. Mais: não será válida a redução do salário abaixo de seu valor temporal mínimo de cálculo, caso o trabalhador não alcance a produção estipulada para o período de tempo correspondente.

Modalidades salariais em espécie:

O **salário fixo** refere-se ao valor devido pelo empregador, já definido em contrato de trabalho, não dependendo de circunstâncias alheias, vinculado apenas à presença do empregado no trabalho, podendo se apresentar através de diversas figuras: Salário-base; Salário mínimo; Piso salarial; Salário profissional; Salário normativo; Salário líquido; e Salário bruto. Segue abaixo a descrição de cada um:

Salário-base: também chamado de salário contratual, é pago diretamente pelo empregador e utilizado normalmente como base para os cálculos das;

Salário mínimo: fixado por lei, valor mínimo a ser recebido pelo empregado com jornada mensal de 220hs, corrigido anualmente pelo governo;

Piso salarial: valor determinado pela categoria do empregado ou atividade econômica da empresa; previsto em dissídio, norma ou acordo coletivo (sindicato);

Salário profissional: exclusivo para as categorias dos profissionais liberais: médicos, advogados, engenheiros, dentistas, etc. instituído pela legislação que regulamenta a profissão.

Salário normativo: valor determinado pela categoria do empregado ou atividade econômica da empresa; previsto em dissídio, norma ou acordo coletivo (sindicato);

Salário líquido: valor a ser recebido pelo empregado após os cálculos legais das verbas trabalhistas devidas: folha de pagamento, rescisão, férias, décimo terceiro; e os respectivos descontos: IRRF, INSS, contribuição sindical, vale refeição, vale transporte, entre outros.

Salário bruto: valor que se apresenta nos cálculos legais antes da redução dos encargos e descontos devidos: folha de pagamento, rescisão, férias, décimo terceiro.

Em sentido oposto, o salário variável é uma retribuição fornecida pelo empregador; em dinheiro ou in natura, podendo ocorrer em previsão contratual ou pela prática habitualmente adotada, podendo ser em percentagem, meta, prêmio, comissão, etc. Mesmo assim, a Constituição Federal garante àqueles que recebem exclusivamente o salário variável, salário nunca inferior ao mínimo - inciso VII, art. 7º.

Adicionais.

São acréscimos pagos ao empregado em razão do maior desgaste na prestação de serviços.

Espécies de adicionais:

Adicional de Horas Extras - Conforme determina o art. 59 da CLT, as horas que excedem a jornada normal de trabalho será considerado hora extraordinária, que deve ser remunerada com acréscimo de, no mínimo de 50% (art. 7º, XVI, da CF/88). Se não houver acordo escrito, norma coletiva ou necessidade imperiosa (art. 61 CLT), o empregado não estará obrigado a prestar o serviço extraordinário. O valor das horas extras integra o aviso prévio indenizado e também são devidos os reflexos do DSR sobre o adicional.

Adicional de Transferência - art. 469 §3, da CLT. No caso de necessidade de serviço, poderá o empregador transferir o empregado para localidade diversa da constante do contrato de trabalho, Mas neste caso estará obrigado a pagar um adicional de 25% do salário que será recebido pelo prazo que durar essa situação, não é devido o adicional nas transferências definitivas. A lei só considera a transferência de local de trabalho aquela que implique a mudança necessária de domicílio do empregado.

Adicional de Periculosidade - É devido ao empregado que presta serviços em contato permanente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado (art. 193). Pressupõe atividades enumeradas em Portaria do Ministério do Trabalho, é de 30% sobre o salário contratual e integra a remuneração do empregado, salvo para fins de gratificações, prêmios etc. (Enunciado 191). Sua percentagem é de 30% sobre o salário base, CLT art. 193 §1º O Médico do Trabalho tem importante participação na definição do quadro periculoso.

Adicional Noturno - Considera-se trabalho noturno aquele executado entre às 22 hs de um dia até as 05 hs do dia seguinte, neste período a remuneração terá um acréscimo de 20%, calculado sobre a hora diurna para o trabalhador urbano, por ficção legal, a hora noturna é menor

que a diurna, sendo computada a cada 52 minutos e 30 segundos, já para o trabalho agrícola a hora noturna é de 60 minutos, mesmo, com acréscimo de 25%, sobre a hora diurna, e o período vai entre as 21hs de um dia às 5 hs do dia seguinte, porém na pecuária o adicional permanece no mesmo percentual, sendo executado no horário das; 20hs de um dia até as 04 hs do dia seguinte. O adicional integra o salário para todos os fins trabalhista no teor da Súmula 60 TST. Nos centros urbanos, pago com habitualidade, tomando para cálculo o 13º salário, férias e demais direitos, já que integra a remuneração-base (art. 73 §2º, CLT). A legislação definiu que 7 (sete) horas noturnas trabalhadas equivalem a 8 (horas). Destarte, o empregado trabalha 7 (sete) horas, mas recebe 8 (oito) horas para todos os fins legais. Foi uma forma encontrada pelo legislador para repor o desgaste biológico que enfrenta quem trabalha à noite, sendo considerado um período penoso de trabalho.

Adicional de Insalubridade - É um adicional instituído conforme o grau de risco existente na empresa e exercido pela função do empregado, podendo variar entre 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre salário mínimo, (STF Reclamação nº 6266-0, art. 192 CLT e Norma Regulamentadora 15). O grau de risco é verificado conforme o Código Nacional de Atividade Econômica – CNAE o qual é atribuído no CNPJ e confirmado no anexo V do Decreto Regulamentador nº 3.048/99. O médico do trabalho pode auxiliar na interpretação do grau de risco.

Gratificação.

A gratificação/bonificação nada mais é do que um pagamento feito por liberalidade do empregador, como meio de agradecer ou reconhecer os serviços prestados pelo empregado.

De forma geral, a gratificação/bonificação nada mais é do que um pagamento feito por liberalidade do empregador, como meio de agradecer ou reconhecer os serviços prestados pelo empregado ou ainda como recompensá-lo pelo tempo de serviço prestado à empresa onde trabalha. Além disso, a gratificação/bonificação também pode ser ajustada, nos parâmetros da lei ou por meio de documento coletivo sindical, obrigando ao empregador que se efetive o pagamento.

Quanto aos valores das gratificações/bonificações, a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho não estipula um limite específico a ser pago aos funcionários, nem estabelece como o empregador deve efetuar o pagamento. Sendo assim, cabe a empresa proceder da forma que achar melhor para a empresa, contanto que o lançamento em folha de pagamento seja obrigatório.

Os valores serão pagos à título de reconhecimento, conforme o entendimento jurisprudencial predominante, da habitualidade deste pagamento, bem como a sua integração nas demais verbas trabalhistas, como por exemplo, férias, 13º salário, entre outros. Quanto à habitualidade, esta não possui previsão legal, nem prazo fixado. No entanto, está ligada à noção de continuidade, que é um requisito inerente à própria natureza do contrato. Em outras palavras, para que um pagamento seja considerado habitual, não precisa haver um ciclo preciso (diário, semanal, mensal, entre outros), mas o próprio desenvolvimento do vínculo irá favorecer a sua realização continuamente.

Já um acontecimento isolado que não tem relação direta com o desenvolvimento da relação empregatícia, não poderá integrar as verbas trabalhistas a que o empregado tem direito, devido à inexistência e à impossibilidade de ca-

racterização da habitualidade, como por exemplo, uma gratificação/bônus instituída aos empregados que completarem 10 anos de empresa.

Caso a previsão de pagamento das gratificações/bonificações tiver prazo indeterminado, os valores estipulados deverão ser obrigatoriamente pagos, sob pena de nulidade deste ato, nos termos do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, pois representa uma alteração contratual que prejudica o funcionário da empresa. Além disso, as gratificações/bonificações integram o salário do empregado (férias, 13º salário, entre outros), sujeitando-se à incidência dos encargos sociais, como: INSS e FGTS.

A gratificação/bonificação pode ser classificada de diversas formas:

I) Quanto à periodicidade do pagamento: mensais, bimestrais, trimestrais, semestrais ou anuais;

II) Quanto ao valor: fixas ou variáveis;

III) Quanto à fonte da obrigação:

a) autônomas (decorrentes da vontade das partes, empregado e empregador ou ainda por acordo ou convenção coletiva);

b) heterônomas (decorrentes da vontade unilateral do empregador);

IV) Quanto ao tipo de ajuste: expressas, verbais ou escritas e tácitas;

V) Quanto à causa:

a) gratificações de função (que têm como causa o exercício de uma função específica). O empregado só terá direito a receber a gratificação enquanto permanecer na função. Cessada a causa, cessa o efeito;

b) gratificações de balanço (decorrentes dos lucros acusados em balanço, podendo serem pagas, de forma fixa, percentagem do salário, a critério da empresa);

c) gratificações de eventos (decorrentes de um evento específico como festas, semana da CIPA, campanhas diversas, entre outras).

Em suma, a gratificação, no direito do trabalho brasileiro, é um pagamento que pode ser feito em um mês, semestre ou ano, pelo empregador ao empregado, como maneira de incentivá-lo, e, por isso, é dito como uma “liberalidade” do primeiro. Tem finalidade retributiva e, caso paga com habitualidade, passa a ter natureza salarial.

Também chamada de prêmio, a gratificação foi incluída na reforma trabalhista no art. 457, §4º, que passou a ter a seguinte redação:

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.” (NR)

Comissões.

Entende-se por comissão, a contraprestação paga pelo empregador ao empregado, decorrente de uma atividade executada pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, cujo resultado proveniente destas atividades, enseja em pagamento proporcional, em favor do obreiro.

Quanto à natureza, grande parte da doutrina, assertivamente, explica que as comissões são uma espécie de remuneração por unidade obra, uma vez que nesta modalidade de pagamento, conforme dizeres de Bezerra Leite, “não se leva em conta o tempo gasto, e sim, a produção alcançada pelo empregado.”

A forma de pagamento das verbas salariais por unidade de obra, é geralmente utilizada quando a função e a forma de execução das tarefas realizadas pelo obreiro, impedem o empregador de gerir e acompanhar a jornada de trabalho do empregado. No tocante, esclarece Orlando Gomes que "se não há uma obra material para se remunerar, como na produção de mercadorias, há negócios individualizáveis, que exigem do empregado a prática de determinados atos ou negócios, os quais são tomados como unidade para efeito do pagamento do salário."

Considerando que a comissão é uma contraprestação paga pelo empregador ao obreiro por unidade de obra, e sendo ela percebida pelo empregado como "consequência do trabalho que desenvolve", evidente que, referida forma de remuneração compreende as características de remuneração adotadas por nossa legislação laboral.

Nestes moldes, de forma taxativa, o legislador estabeleceu, por meio do Art. 457, §1º, da CLT, que a comissão é parte integrante do salário do obreiro, bem como, as percentagens e outras verbas recebidas em decorrência da relação laboral, in verbis:

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Ademais, uma vez ultimada a ação ensejadora do direito a comissão, os eventos que a sucederem, inclusive a rescisão do contrato de trabalho, não poderão prejudicar o trabalhador. É o que se extrai do § 2º do Art. 466 da CLT, que assim dispõe:

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

(...)

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Importante salientar, que no caso de transação realizada por prestações sucessivas, leia-se "pagamento em forma parcelada por parte do cliente", nos termos do §1º, do Art. 466 da CLT, as comissões serão exigíveis conforme ordem da programação dos recebimentos das prestações.

Por fim, importante ressaltar que, por terem natureza salarial, as parcelas percebidas a título de comissão, bem como seus reflexos, incidirão sobre outras verbas, como: repouso semanal remunerado, horas extras, FGTS, férias + 1/3 constitucional, 13º salário, aviso-prévio; sem prejuízo das contribuições previdenciárias devidas.

13º salário.

Denomina-se décimo terceiro salário a gratificação natalina de natureza jurídica salarial, conforme ensina o professor Amauri Mascaro Nascimento, mas condicionada, eis que o empregador deixa de receber se incidir em falta grave que implique rescisão do contrato de trabalho.

O décimo terceiro salário foi criado pela lei 4.090/62, recebendo o trabalhador, no mês de dezembro, o correspondente à remuneração integral desse mês, quando o ganho do empregado é fixo. E correspondendo à remuneração média aritmética verificada no ano, quando o ganho do empregado é variável.

Todavia, o empregador privado é obrigado a adiantar parte do décimo terceiro salário entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano e, no caso do trabalhador com salário variável, o cálculo do adiantamento é feito com base na soma das quantias variáveis devidas nos meses trabalhados.

A Lei 4.090/62 determina:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Art. 4º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Entendimento do TST:

Súmula nº 50 do TST. GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A gratificação natalina, instituída pela Lei nº 4.090, de 13.07.1962, é devida pela empresa cessionária ao servidor público cedido enquanto durar a cessão.

Súmula nº 148 do TST. GRATIFICAÇÃO NATALINA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É computável a gratificação de Natal para efeito de cálculo de indenização (ex-Prejuízo nº 20).

Parcelas não-salariais.

Segundo a CLT, art. 458, §2º (alterado pela Lei 10.243/2001), não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- Educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- Assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;
- Seguros de vida e de acidentes pessoais;
- Previdência privada;
- Participação nos lucros e as gratificações;
- O valor correspondente ao vale-cultura;
- A ajuda alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador (PAT).
- Habitação, energia elétrica, veículo e cigarro.

Salário e indenização.

Salário, é a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado. O salário é sempre de forma habitual, e é devido pelos serviços prestados do empregador ao empregado.

Difere da indenização, pois a indenização é uma importância devida na relação de emprego quando existe perda ou lesão de um direito. Ela pode ser provocada de forma tanto dolosa quando culposa pelo empregador ou seus prepostos.

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Como dita o artigo cima extraído pelo Código Civil, fica obrigado a reparar o dano também, pelo fato do empregado desenvolver atividade de risco.

Salário in natura e utilidades não-salariais.

O salário in natura ou também conhecido por salário utilidade é entendido como sendo toda parcela, bem ou vantagem fornecida pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou pelo cargo ocupado.

São valores pagos em forma de alimentação, habitação ou outras prestações equivalentes que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitual e gratuitamente ao empregado.

O artigo 7º, inciso IV da CF/88 dispõe, dentre as garantias do trabalhador, que um salário (nunca inferior ao mínimo) deve ser capaz de atender suas necessidades vitais e às de sua família como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, entre outras.

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispõe em seu artigo 458 que, além do pagamento em dinheiro, compreende-se salário, para todos os efeitos legais, qualquer prestação in natura que a empresa, por força do contrato ou por costume, fornecer habitualmente ao empregado.

A CLT dispõe ainda, em seu artigo 82, que o empregador que fornecer parte do salário mínimo como salário utilidade ou in natura, terá esta parte limitada a 70% (setenta por cento), ou seja, será garantido ao empregado o pagamento em dinheiro de no mínimo 30% (trinta por cento) do salário mínimo.

Podemos concluir que tal regra deverá ser aplicada proporcionalmente aos empregados que tiverem salário contratual superior ao salário mínimo.

Conforme dispõe o § 3º do art. 458 da CLT Estão limitados a 20% e 25% do salário respectivamente, a alimentação e a habitação fornecidas como salário utilidade.

Para o trabalhador rural, o artigo 9º da Lei 5.889/73 estabelece que os descontos do salário utilidade terão como base o salário mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

Portanto, a lei não proíbe o pagamento do salário utilidade, mas limita este pagamento conforme demonstrado acima e tais valores, deverão ser expressos em recibo de pagamento bem como sofrerão todas as incidências trabalhistas e previdenciárias, resguardadas algumas exceções.

A lei 10.243/2001 deu nova redação ao § 2º do artigo 458 da CLT, não considerando como salário, desde que compreendido a todos os empregados, as seguintes utilidades:

- vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de, para a prestação do serviço;

- educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

- transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

- assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

- seguros de vida e de acidentes pessoais;

- previdência privada;

Com esta lei, o legislador procurou estimular o empregador a proporcionar melhores condições de trabalho ao empregado, desonerando vários itens que, até então, eram considerados como salário utilidade.

O salário utilidade é o benefício ou a utilidade que o empregado recebe ou se usufrui deste "pelo" trabalho e não "para" o trabalho.

O salário in natura ou utilidade caracteriza-se basicamente pelos seguintes aspectos:

- Fundamento na relação de emprego: as utilidades recebidas pelo empregado advêm da relação de emprego entre as partes;

- Habitualidade: será caracterizado o salário utilidade pela habitualidade em seu fornecimento. Não há um dispositivo legal que delimite o que é habitual ou quando ela se caracteriza, mas podemos tomar como referência outros rendimentos auferidos pelo empregado como horas extras, gratificações, entre outros.

- Comutatividade: refere-se ao fato de que a prestação in natura, para ser caracterizada como salário, deve ser dada "pelo" trabalho e não "para" o trabalho, ou seja, toda vez que seja meio necessário e indispensável para determinada prestação de trabalho subordinado, a resposta será negativa.

- Gratuidade: o salário utilidade é uma prestação fornecida gratuitamente ao empregado. Se a utilidade não fosse gratuita, o empregado teria que comprá-la ou despender de numerário para adquiri-la. A gratuidade demonstra, portanto, que há uma vantagem econômica.

- Suprimento de necessidade vital do empregado: para se caracterizar salário utilidade o benefício fornecido deve ser de caráter vital ao empregado. Assim, como dispõe o artigo 458 da CLT, em caso algum será permitido ao empregador o pagamento a este título com bebidas alcoólicas, cigarros ou outras drogas nocivas.

Assim, não há que se falar em salário utilidade quando o empregador fornece o vestuário, o veículo ou equipamentos os quais o empregado irá utilizá-los "para" o trabalho, ainda que de forma gratuita.

Esta conclusão pode ser extraída do entendimento jurisprudencial consubstanciada na Súmula 367 do TST:

"Nº 367 UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 24, 131 e 246 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 131 - inserida em 20.04.1998 e ratificada pelo Tribunal Pleno em 07.12.2000 - e 246 - inserida em 20.06.2001).

II - O cigarro não se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde. (ex-OJ nº 24 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)."

Por outro lado, o benefício de assistência médica ou seguro de vida, por exemplo, que são geralmente subsidiados pelo empregador, não poderá deixar de ser cobrado do empregado, mesmo que apenas um percentual, sob pena de ser considerado salário e sofrer todos os encargos previstos em lei, pois se trata de benefícios "pelo" trabalho.

O critério diferenciador reside, num primeiro momento, naquilo que dispõe expressamente a lei e, num segundo, na investigação da presença dos requisitos configuradores.

14 DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA.

Prescrição e decadência no direito do trabalho: No âmbito da prescrição, o que prescreve é a pretensão de agir processualmente em decorrência de um direito. Já na decadência, o que decai é a perda do direito em si pelo tempo.

Em efeitos práticos, violado o direito do trabalhador, nasce a pretensão de exigí-lo judicialmente. Assim sendo, o empregado terá um determinado prazo para exigir, na Justiça do Trabalho, o cumprimento da obrigação não respeitada pelo empregador.

O fundamento para a existência do prazo prescricional encontra-se na paz social. Se não existisse a prescrição, as empresas deveriam guardar documentos eternamente, esperando que um ex-empregado, algum dia, ajuizasse reclamações trabalhistas. Tal fato ocasionaria insegurança nas relações jurídicas.

O instituto da prescrição está intimamente ligado ao tempo e à inércia do titular da pretensão. Prescrição retira a possibilidade de exigir um determinado direito em razão do decurso do tempo. Note-se que o direito permanece intacto, mas a prescrição impossibilita que ele seja exigido. Exemplo: determinado empregado trabalhou por quatro anos sem nunca receber férias e décimo terceiro. Esse trabalhador tem direito a essas verbas. Foi dispensado sem justa causa e ingressou com a reclamação trabalhista após três anos da extinção do contrato (lembre-se de que o prazo é de dois anos para ingressar na Justiça do Trabalho). Embora persista o direito, ele não tem a exigibilidade, ou seja, o empregador não poderá ser forçado a pagar, pois as verbas estão prescritas.

Em direito material, portanto, a **prescrição** refere-se ao direito de exigir de alguém cumprimento de uma prestação; em processo, a prescrição restringe-se ao direito de exigir judicialmente o direito.

A **decadência**, por sua vez, refere-se, regra geral, ao exercício de direitos potestativos, ou seja, aqueles que conferem ao titular poder de influir, com sua manifestação de vontade, sobre determinada condição jurídica. Vejamos o exemplo do inquérito judicial para apuração de falta grave de empregado estável (condição, sem a qual não, para demiti-lo): se o empregado estável comete falta grave, o empregador tem trinta dias para ajuizar inquérito para apuração de falta grave. Prazo que é decadencial.

Para o conceito clássico do direito comum, na decadência, conquanto tenha nascido, o direito não se efetivou pela falta do exercício. Diferentemente, na prescrição o direito nasce e se efetiva, mas que perece porque a prerrogativa de ação para pleiteá-lo pereceu. Assim, no exemplo acima, o empregador tem direito a ajuizar inquérito para apuração de falta grave, mas, deve fazê-lo no prazo de trinta dias; logo, se não o fizer, o direito nasceu, mas, pereceu pelo não exercício; veja que se trata de exercício de um direito e não de uma ação.

Costuma se dizer que a decadência está mais ligada ao direito material e a prescrição ao direito processual, mas, esse tipo de comparação é insegura e pode induzir a erro, especialmente no âmbito trabalhista. O melhor a fazer, especialmente para quem está se preparando para concursos, é memorizar aspectos práticos de ambos os institutos.

Regra geral da prescrição trabalhista: Art. 7º, XXIX, CRFB/88: estando em vigor o contrato de trabalho, o empregado tem 5 (cinco) anos para ingressar com uma ação trabalhista, a contar de cada lesão e, se extinguir o contrato de trabalho, terá apenas 2 (dois) anos, a contar do fim do contrato de trabalho, podendo receber até os últimos 5 (cinco) anos, que retroagem do fim do contrato (Súmula 308 TST).

Súmula nº 308 do TST: PRESCRIÇÃO QUINQUÊNAL (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 204 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato. (ex-OJ nº 204 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).

A CLT foi alterada pela Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017 em relação à prescrição, adequando o texto do art. 11 à Constituição Federal, bem como quanto à jurisprudência do TST, veja-se:

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I - (revogado);

II - (revogado).

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos."

A interrupção da prescrição somente ocorre uma única vez pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, e somente em relação à pedidos idênticos, o que estava previsto na Súmula 268 do TST:

Súmula nº 268 do TST. **PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 ainda trouxe o art. 855-E na CLT, prevendo mais um caso de suspensão da prescrição, quando for negada a homologação extrajudicial de acordo, voltando a contar o prazo no dia seguinte ao trânsito em julgado:

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo."

Portanto, quando a lei fala em "volta a fluir", não estamos diante de um caso de interrupção, pois não retorna a contagem do início, mas sim, de suspensão, pois retoma a contagem do momento posterior.

O art. 189 do Código Civil dispõe que: "*violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue pela prescrição*".

A prescrição, conforme sintetiza Sérgio Pinto Martins, "é a perda da exigibilidade do direito, em razão da falta do seu exercício dentro de um determinado período de tempo".

Assim, a lei pune por meio da prescrição uma inércia prolongada. Portanto, a prescrição, na esfera trabalhista, ocorre e é computada (flui) a partir de dois lapsos temporais: 1) Na vigência do contrato de trabalho: prazo prescricional de 05 (cinco) anos (é a denominada prescrição quinquenal); e 2) A partir da extinção do contrato de trabalho: 2 (dois) anos (é a denominada prescrição bienal).

Conforme visto acima, o TST entende que existem dois tipos, ou duas classes de prescrição:

1) Prescrição total. De acordo com o TST, o trabalhador terá cinco anos para ingressar com a reclamação a contar do ato único do empregador, ou seja, quando o empregador suprimir direito não previsto em lei, como uma verba prevista no contrato de trabalho (e não na lei) e que deixe de ser paga (Ex. gratificação de venda). Nesse caso, a partir desse ato ilícito (ato único) inicia-se a contagem do prazo.

Outros exemplos podem ser dados, como redução de percentual da comissão sobre vendas. A partir dessa redução, inicia-se a contagem do prazo; incorporação do valor das horas extras; complementação de aposentadoria jamais paga pelo empregador; quando o empregador suprime a parcela denominada quebra de caixa e, ainda, quando retira a parcela denominada de prêmio.

2) Prescrição parcial. De acordo com o TST, tornam-se exigíveis as parcelas anteriores ao tempo de cinco anos a contar do ajuizamento da ação. Nessa segunda hipótese, prescrição parcial, as prestações possuem previsão em lei, assim sendo renova-se a contagem mês a mês, sempre que a parcela não for paga. Exemplo: empregado que trabalha em horas extras nos últimos 10 anos. Nesse caso, poderá pleitear os últimos cinco anos a contar do ajuizamento da ação.

Outros exemplos de prescrição parcial: férias não pagas, horas extras, 13º salários, verbas decorrentes de equiparação salarial (art. 461 da CLT).

De acordo com o posicionamento do TST sobre prescrição parcial e prescrição total: Súmula nº 294 do TST. Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

Quanto a contagem do prazo prescricional poderá ser afetada em razão de causas impeditivas, suspensivas e interruptivas.

a) Causa impeditiva. Nessa hipótese, não há início da contagem do prazo. Exemplo: não corre prazo prescricional contra o empregado menor de 18 anos, conforme previsto no art. 440 da CLT.

b) Causa suspensiva. O prazo, nesse caso, ficará congelado, ou seja, haverá uma parada temporária até que seja cessado o obstáculo. Após o término do obstáculo, retoma-se a contagem. Exemplos: ingresso do empregado com pedido de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia. De acordo com o art. 625-G da CLT: "O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no artigo 625-F".

Importante destacar que a suspensão do contrato de trabalho, como, por exemplo, o afastamento do empregado para o recebimento de auxílio-doença, não suspende a contagem do prazo prescricional, exceto se o trabalhador estiver impossibilitado, física ou mentalmente, de comparecer à Justiça do Trabalho. Nesse sentido, estabelece a recente OJ do TST:

OJ SDI-1 375 TST. AUXÍLIO-DOENÇA. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRESCRIÇÃO. CONTAGEM. A suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, não impede a fluência da prescrição quinquenal, ressalvada a hipótese de absoluta impossibilidade de acesso ao Judiciário.

c) Causa interruptiva. Ocorre quando o prazo reinicia a contagem por inteiro. Exemplo: empregador, ao ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), interrompe o prazo prescricional.

Súmula nº 268 do TST. A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI-I do TST. O protesto judicial é medida aplicável no processo do trabalho, por força do art. 769 da CLT, e o seu ajuizamento, por si só, interrompe o prazo prescricional, em razão da inaplicabilidade do § 2º do art. 219 do CPC, que impõe ao autor da ação o ônus de promover a citação do réu, por ser ele incompatível com o disposto no art. 841 da CLT.

Importante ressaltar que o prazo para requerer os depósitos do FGTS é de dois anos para ingressar com a reclamação, a contar do término do contrato, podendo pleitear os últimos trinta anos (prescrição trintenária).

Ademais, é imprescritível a ação judicial para a anotação da CTPS, para fins previdenciários, ou seja, comprovar junto ao INSS que manteve vínculo empregatício em determinado período com o objetivo de contagem do tempo de serviço. Nesse caso, a decisão será meramente declaratória.

Por fim, como no processo do trabalho, há aplicação do princípio do impulso oficial, cabendo ao juiz do trabalho dar andamento no processo e iniciar, de ofício, a fase de

execução (art. 878 da CLT), não havendo, portanto, a prescrição intercorrente, que é aquela decorrente na paralisação e arquivamento do processo pelo prazo da prescrição do direito.

Essa prescrição ocorreria no curso da execução, depois do trânsito em julgado, em razão da paralisação do processo por muito tempo. De acordo com a Súmula nº 114 do TST, era inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente:

Súmula nº 114 do TST. PRESCRIÇÃO INTERCORRENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

Contudo, a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 acabou com o entendimento do TST na referida Súmula, ao incluir na CLT o art. 11-A, fazendo incluir textualmente a previsão da prescrição intercorrente:

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente *deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.*

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição."

Prescrições especiais do direito do trabalho:

- Menor: Art. 440 CLT: Não corre a prescrição para o empregado menor de 18 anos;

- FGTS: Súmula 362 TST: Em se tratando de FGTS, o empregado tem até 2 (dois) anos após o fim do contrato para ingressar com uma ação trabalhista, porém, poderá receber até os últimos 30 (trinta) anos, que retroagem do fim do contrato.

O TST editou a Súmula 362 em 2015 para melhor adequá-la à posição do STF em ação que discutiu a prescrição em caso de FGTS, declarando o efeito erga omnes da decisão:

Súmula nº 362 do TST.FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinzenal a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;

II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

- Férias: Art. 149 CLT: a prescrição do direito às férias só começa a contar após o término do período concessivo das férias;

- Ações Declaratórias: não prescrevem. Ex: Ações para reconhecimento de vínculo de emprego e anotação da CTPS (§1º do art. 11 da CLT).

Decadência no direito do trabalho: é a extinção do direito pela inércia do seu titular quando sua eficácia foi, na origem, subordinada à condição de seu exercício dentro de um prazo prefixado e este se esgotou sem que o exercício se verificasse.

Dica: costuma-se distinguir prescrição e decadência dizendo que aquela refere-se ao direito de ação e esta ao direito propriamente dito. Em outras palavras: na prescrição o direito existe mas não pode ser exigido; na decadência o direito sequer chegou a "nascer".

Na decadência extingue-se o próprio direito pelo decurso do prazo. A decadência é contada a partir do nascimento do direito, já a prescrição começa a fluir a partir da violação do direito.

Na decadência não há causas suspensivas e interruptivas. Podem-se citar como exemplos os prazos de decadência a seguir previstos no direito do trabalho:

Casos de decadência no direito do trabalho:

- Inquérito para apuração de falta grave - 30 (trinta) dias: O prazo para abertura de inquérito judicial para apuração de falta grave cometida por empregado estável, nos termos do que disposto no art. 853 da CLT, como adiante segue:

"Art. 853 - Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado".

Veja, ainda, o teor da Súmula 403 do STF (Supremo Tribunal Federal):

"Súmula nº 403 - É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do Inquérito Judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável."

- Ação Rescisória - 2 (dois) anos: é a forma de impugnar uma ação judicial transitada em julgado, para desconstituir a coisa julgada material. Veja o teor da Súmula 100 do E. TST:

Súmula 100 - Ação rescisória. Decadência. (RA 63/1980, DJ 11.06.1980. Redação alterada - Res. 109/2001, DJ 18.04.2001. Nova redação em decorrência da incorporação das Orientações Jurisprudenciais N.ºs 13, 16, 79, 102, 104, 122 e 145 da SDI-II - Res. 137/2005, DJ 22.08.2005.

I - O prazo de decadência, na ação rescisória, conta-se do dia imediatamente subsequente ao trânsito em julgado da última decisão proferida na causa, seja de mérito ou não. (ex-Súmula nº 100 - Res. 109/2001, DJ 18.04.2001).

- 120 dias para ajuizar Mandado de Segurança;

- 05 dias para promover Correção Parcial, na forma da maioria dos Regimentos Internos dos Tribunais.

FGTS.

Do FGTS.

O FGTS tem o objetivo de auxiliar o trabalhador, caso esse seja demitido, em qualquer hipótese de encerramento da relação de emprego, seja ela por motivo de doenças graves e até catástrofes naturais, por exemplo, mas também pode ser utilizado com outras funções, como investimentos em habitação, saneamento e infraestrutura.

O FGTS foi instituído em 1966, e é regulado por uma lei federal, nº 8.036/90. O FGTS funciona através de depósitos mensais dos empregadores, diretamente nas contas vinculadas dos trabalhadores, que são abertas na Caixa Econômica Federal. Inicialmente, o FGTS existia apenas como forma de garantia de emprego, chamada de estabilidade, ou seja, quando o empregado completava 10 anos de trabalho em uma empresa, não poderia mais ser demitido, a não ser em justa causa.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Quem tem direito ao FGTS são trabalhadores urbanos e rurais, em função do regime da CLT, trabalhadores avulsos, empregados domésticos (embora ainda não tenha sido regulamentada a forma), e não tem direito trabalhadores individuais, ou autônomos, ou seja, pessoas que não possuem vínculo empregatício.

Uma poupança é aberta em nome do empregado, pela empresa. Mensalmente é depositado 8% do salário recebido no mês (salário + horas-extras + outros vencimentos - faltas/atrasos) nesta conta, que rende Juros e Atualização Monetária (JAM). Ao final de um ano estes depósitos equivalem a mais de um Salário Bruto.

Em se tratando de contrato temporário de trabalho com prazo determinado, o percentual é de 2% (dois por cento), conforme dispõe o inciso II do art. 2º da Lei nº 9.601, de 21.01.98.

O Fundo constitui-se em um pecúlio disponibilizado quando da aposentadoria ou morte do trabalhador, e representa um valor de garantia para a indenização do tempo de serviço, nos casos de demissão imotivada.

Hipóteses de Levantamento do FGTS:

- 01- Demissão sem justa causa;
- 02- Término do contrato por culpa recíproca ou força maior;
- 03- Extinção ou falência da empresa;
- 04- Término do contrato por tempo determinado;
- 05- Aposentadoria por tempo de trabalho ou invalidez;
- 06- Suspensão do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 dias;
- 07- Cancelamento do registro profissional até 31/04/94;
- 08- Falecimento do trabalhador ou diretor não empregado;
- 09- AIDS;
- 10- CÂNCER;
- 11- Contas que completaram 3 anos sem depósito, a partir de 14/07/1990;
- 12- Contas que completaram 3 anos sem depósito até 13/07/1990;
- 13- Por determinação judicial;
- 14- Casa Própria;
- 15- Fundos Mútuos de Privatização;
- 16- Saques pela empresa.

Jurisprudência sobre o tema:

Súmula nº 98 do TST. FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 299 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula nº 98 - RA 57/1980, DJ 06.06.1980)

II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamentação de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Súmula nº 206 do TST. FGTS. INCIDÊNCIA SOBRE PARCELAS PRESCRITAS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.

Súmula nº 362 do TST. FGTS. PRESCRIÇÃO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não-recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho.

OJ SDI-1 42 TST. FGTS. MULTA DE 40% (nova redação em decorrência da incorporação das Orientações Jurisprudenciais nºs 107 e 254 da SBDI-1) - DJ 20.04.2005.

I - É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho. Art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90 e art. 9º, § 1º, do Decreto nº 99.684/90. (ex-OJ nº 107 da SDI-1 - inserida em 01.10.1997)

II - O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso prévio indenizado, por ausência de previsão legal. (ex-OJ nº 254 da SDI-1 - inserida em 13.03.2002)

OJ SDI-1 195 TST. FÉRIAS INDENIZADAS. FGTS. NÃO INCIDÊNCIA (inserido dispositivo) - DJ 20.04.2005. Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.

OJ SDI-1 232 TST. FGTS. INCIDÊNCIA. EMPREGADO TRANSFERIDO PARA O EXTERIOR. REMUNERAÇÃO (inserida em 20.06.2001). O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior.

OJ SDI-1 302 TST. FGTS. ÍNDICE DE CORREÇÃO. DÉBITOS TRABALHISTAS (DJ 11.08.2003). Os créditos referentes ao FGTS, decorrentes de condenação judicial, serão corrigidos pelos mesmos índices aplicáveis aos débitos trabalhistas.

OJ SDI-1. 341 TST. FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DECORRENTES DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO (DJ 22.06.2004). É de responsabilidade do empregador o pagamento da diferença da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, decorrente da atualização monetária em face dos expurgos inflacionários.

OJ SDI-1 344. FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DECORRENTES DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PRESCRIÇÃO. TERMO INICIAL. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 O termo inicial do prazo prescricional para o empregado pleitear em juízo diferenças da multa do FGTS, decorrentes dos expurgos inflacionários, deu-se com a vigência da Lei Complementar nº 110, em 30.06.01, salvo comprovado trânsito em julgado de decisão proferida em ação proposta anteriormente na Justiça Federal, que reconheça o direito à atualização do saldo da conta vinculada.

OJ SDI-1 361 TST. APOSENTADORIA ESPONTÂNEA. UNICIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO. MULTA DE 40% DO FGTS SOBRE TODO O PERÍODO (DJ 20, 21 e 23.05.2008). A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por ocasião da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

OJ SDI-1 362 TST. CONTRATO NULO. EFEITOS. FGTS. MEDIDA PROVISÓRIA 2.164-41, DE 24.08.2001, E ART. 19-A DA LEI Nº 8.036, DE 11.05.1990. IRRETROATIVIDADE (DJ 20, 21 e 23.05.2008). Não afronta o princípio da irretroatividade da lei a aplicação do art. 19-A da Lei nº 8.036, de 11.05.1990, aos contratos declarados nulos celebrados antes da vigência da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001.

OJ SDI-1 370 TST. FGTS. MULTA DE 40%. DIFERENÇAS DOS EXPURGOS INFLACIONÁRIOS. PRESCRIÇÃO. INTERRUÇÃO DECORRENTE DE PROTESTOS JUDICIAIS. (DEJT divulgado em 03, 04 e 05.12.2008). O ajuizamento de protesto judicial dentro do biênio posterior à Lei Complementar nº

110, de 29.06.2001, interrompe a prescrição, sendo irrelevante o transcurso de mais de dois anos da propositura de outra medida acautelatória, com o mesmo objetivo, ocorrida antes da vigência da referida lei, pois ainda não iniciado o prazo prescricional, conforme disposto na Orientação Jurisprudencial nº 344 da SBDI-1.

OJ SDI-1 394 TST. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - RSR. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. NÃO REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, DO AVISO PRÉVIO E DOS DEPÓSITOS DO FGTS. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010). A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem".

15 DA SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO: DAS ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS.

Segurança e medicina do trabalho.

Segurança do trabalho (ou também denominado segurança laboral) é um conjunto de ciências e tecnologias que tem o objetivo de promover a proteção do trabalhador no seu local de trabalho, visando à redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. É uma das áreas da segurança e saúde ocupacionais, cujo objetivo é identificar, avaliar e controlar situações de risco, proporcionando um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para as pessoas.

Destacam-se entre as principais atividades da segurança do trabalho:

- Prevenção de acidentes
- Promoção da saúde
- Prevenção de incêndios

No **Brasil**, a **segurança e saúde ocupacionais são regulamentadas na forma do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)**. Este serviço está previsto na **legislação** trabalhista brasileira e regulamentado em uma portaria do **Ministério do Trabalho e Emprego**, por intermédio da **Norma Regulamentadora nº 4 (NR-4)**.

A Segurança do Trabalho estuda diversas disciplinas como Introdução à Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, Prevenção e Controle de Riscos em Máquinas, Equipamentos e Instalações, Psicologia na Engenharia de Segurança, Comunicação e Treinamento, Administração aplicada à Engenharia de Segurança, O Ambiente e as Doenças do Trabalho, Higiene do Trabalho, Metodologia de Pesquisa, Legislação, Normas Técnicas, Responsabilidade Civil e Criminal, Perícias, Proteção do Meio Ambiente, Ergonomia e Iluminação, Proteção contra Incêndios e Explosões e Gerência de Riscos.

O quadro de Segurança do Trabalho de uma empresa compõe-se de uma equipe multidisciplinar composta por Técnico de Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médico do Trabalho e Enfermeiro do Trabalho. Estes profissionais formam o que chamamos de SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. Também os empregados da empresa constituem a CIPA - Comissão Interna de Prevenção de

Acidentes, que tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Segurança do Trabalho é definida por normas e leis. No Brasil, a Legislação de Segurança do Trabalho compõe-se de Normas Regulamentadoras, leis complementares, como portarias e decretos e também as convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil.

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela **Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**.

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho.

Segurança e Medicina do Trabalho é regulamentada pela Lei 6.514/77 que alterou o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativos à Segurança e Medicina do Trabalho. Vejamos:

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - O Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

"CAPÍTULO V"

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

SEÇÃO I

Disposições Gerais

Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Art. 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

SEÇÃO II

Da Inspeção Prévia e do Embargo ou Interdição,

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

§ 1º - As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º - Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º - O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 6º - Durante a paralização dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

SEÇÃO III

Dos Órgãos de Segurança e de Medicina do Trabalho nas Empresas

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

b) o número mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifica, na forma da alínea anterior;

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

SEÇÃO IV

Do Equipamento de Proteção Individual

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

SEÇÃO V

Das Medidas Preventivas de Medicina do Trabalho

Art. 168 - Será obrigatório o exame médico do empregado, por conta do empregador.

§ 1º - Por ocasião da admissão, o exame médico obrigatório compreenderá investigação clínica e, nas localidades em que houver, abreugrafia.

§ 2º - Em decorrência da investigação clínica ou da abreugrafia, outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º - O exame médico será renovado, de seis em seis meses, nas atividades e operações insalubres e, anualmente, nos demais casos. A abreugrafia será repetida a cada dois anos.

§ 4º - O mesmo exame médico de que trata o § 1º será obrigatório por ocasião da cessação do contrato de trabalho, nas atividades, a serem discriminadas pelo Ministério do Trabalho, desde que o último exame tenha sido realizado há mais de 90 (noventa) dias.

§ 5º - Todo estabelecimento deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros médicos.

Art. 169 - Será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

SEÇÃO VI

Das Edificações

Art. 170 - As edificações deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem.

Art. 171 - Os locais de trabalho deverão ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerada a altura livre do piso ao teto.

Parágrafo único - Poderá ser reduzido esse mínimo desde que atendidas as condições de iluminação e conforto térmico compatíveis com a natureza do trabalho, sujeitando-se tal redução ao controle do órgão competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Art. 172 - Os pisos dos locais de trabalho não deverão apresentar saliências nem depressões que prejudiquem a circulação de pessoas ou a movimentação de materiais.

Art. 173 - As aberturas nos pisos e paredes serão protegidas de forma que impeçam a queda de pessoas ou de objetos.

Art. 174 - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza.

SEÇÃO VII

Da Iluminação

Art. 175 - Em todos os locais de trabalho deverá haver iluminação adequada, natural ou artificial, apropriada à natureza da atividade.

§ 1º - A iluminação deverá ser uniformemente distribuída, geral e difusa, a fim de evitar ofuscamento, reflexos incômodos, sombras e contrastes excessivos.

§ 2º - O Ministério do Trabalho estabelecerá os níveis mínimos de iluminamento a serem observados.

SEÇÃO VIII

Do Conforto Térmico

Art. 176 - Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

Parágrafo único - A ventilação artificial será obrigatória sempre que a natural não preencha as condições de conforto térmico.

Art. 177 - Se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas.

Art. 178 - As condições de conforto térmico dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites fixados pelo Ministério do Trabalho.

SEÇÃO IX

Das Instalações Elétricas

Art. 179 - O Ministério do Trabalho disporá sobre as condições de segurança e as medidas especiais a serem observadas relativamente a instalações elétricas, em qualquer das fases de produção, transmissão, distribuição ou consumo de energia.

Art. 180 - Somente profissional qualificado poderá instalar, operar, inspecionar ou reparar instalações elétricas.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Art. 181 - Os que trabalharem em serviços de eletricidade ou instalações elétricas devem estar familiarizados com os métodos de socorro a acidentados por choque elétrico.

SEÇÃO X

Da Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais

Art. 182 - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre:

I - as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado;

II - as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

Parágrafo único - As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se, também, no que couber, ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

Art. 183 - As pessoas que trabalharem na movimentação de materiais deverão estar familiarizados com os métodos raciocinais de levantamento de cargas.

SEÇÃO XI

Das Máquinas e Equipamentos

Art. 184 - As máquinas e os equipamentos deverão ser dotados de dispositivos de partida e parada e outros que se fizerem necessários para a prevenção de acidentes do trabalho, especialmente quanto ao risco de acionamento acidental.

Parágrafo único - É proibida a fabricação, a importação, a venda, a locação e o uso de máquinas e equipamentos que não atendam ao disposto neste artigo.

Art. 185 - Os reparos, limpeza e ajustes somente poderão ser executados com as máquinas paradas, salvo se o movimento for indispensável à realização do ajuste.

Art. 186 - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas adicionais sobre proteção e medidas de segurança na operação de máquinas e equipamentos, especialmente quanto à proteção das partes móveis, distância entre estas, vias de acesso às máquinas e equipamentos de grandes dimensões, emprego de ferramentas, sua adequação e medidas de proteção exigidas quando motorizadas ou elétricas.

SEÇÃO XII

Das Caldeiras, Fornos e Recipientes sob Pressão

Art. 187 - As caldeiras, equipamentos e recipientes em geral que operam sob pressão deverão dispor de válvula e outros dispositivos de segurança, que evitem seja ultrapassada a pressão interna de trabalho compatível com a sua resistência.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho expedirá normas complementares quanto à segurança das caldeiras, fornos e recipientes sob pressão, especialmente quanto ao revestimento interno, à localização, à ventilação dos locais e outros meios de eliminação de gases ou vapores prejudiciais à saúde, e demais instalações ou equipamentos necessários à execução segura das tarefas de cada empregado.

Art. 188 - As caldeiras serão periodicamente submetidas a inspeções de segurança, por engenheiro ou empresa especializada, inscritos no Ministério do Trabalho, de conformidade com as instruções que, para esse fim, forem expedidas.

§ 1º - Toda caldeira será acompanhada de «Prontuário», com documentação original do fabricante, abrangendo, no mínimo: especificação técnica, desenhos, detalhes, provas e testes realizados durante a fabricação e a montagem, características funcionais e a pressão máxima de trabalho permitida (PMTP), esta última indicada, em local visível, na própria caldeira.

§ 2º - O proprietário da caldeira deverá organizar, manter atualizado e apresentar, quando exigido pela autoridade competente, o Registro de Segurança, no qual serão anotadas, sistematicamente, as indicações das provas efetuadas, inspeções, reparos e quaisquer outras ocorrências.

§ 3º - Os projetos de instalação de caldeiras, fornos e recipientes sob pressão deverão ser submetidos à aprovação prévia do órgão regional competente em matéria de segurança do trabalho.

SEÇÃO XIII

Das Atividades Insalubres ou Perigosas

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012).

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Arguída em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

Art. 196 - Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11.

Art. 197 - Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidas, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

SEÇÃO XIV Da Prevenção da Fadiga

Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Art. 199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

SEÇÃO XV Das Outras Medidas Especiais de Proteção

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

SEÇÃO XVI Das Penalidades

Art. 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinquenta) vezes o mesmo valor.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo. Art. 2º - A retroação dos efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade, de que trata o artigo 196 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada por esta Lei, terá como limite a data da vigência desta Lei, enquanto não decorridos 2 (dois) anos da sua vigência.

Art. 3º - As disposições contidas nesta Lei aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, as entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos das respectivas categorias profissionais.

§ 1º - Ao Delegado de Trabalho Marítimo ou ao Delegado Regional do Trabalho, conforme o caso, caberá promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho em relação ao trabalhador avulso, adotando as medidas necessárias inclusive as previstas na Seção II, do Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe for conferida pela presente Lei.

§ 2º - Os exames de que tratam os §§ 1º e 3º do art. 168 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação desta Lei, ficarão a cargo do Instituto Nacional de Assistência Médica da Previdência Social - INAMPS, ou dos serviços médicos das entidades sindicais correspondentes.

Art. 4º - O Ministro do Trabalho relacionará o artigos do Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, cuja aplicação será fiscalizada exclusivamente por engenheiros de segurança e médicos do trabalho.

Art. 5º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, ficando revogados os artigos 202 a 223 da Consolidação das Leis do Trabalho; a Lei nº 2.573, de 15 de agosto de 1955; o Decreto-lei nº 389, de 26 de dezembro de 1968 e demais disposições em contrário.

Brasília, em 22 de dezembro de 1977; 156º da Independência e 89º República.

ERNESTO GEISEL
Arnaldo Prieto

NORMAS REGULAMENTADORAS - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

"NR" significa "Norma Regulamentadora". Elas foram instituídas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria n. 3.214/78 para regulamentar a Lei n.

6.514, de 22 de dezembro de 1977. O seu objetivo é normatizar, ou seja, estabelecer normas de cuidados com a saúde e a segurança do trabalho.

A Lei 6.514/77, por sua vez, alterou o Capítulo V, do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo as leis trabalhistas uma série de exigências com relação à saúde, segurança e medicina do trabalho. Referida Lei determinou que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) emitisse normas que regulamentassem com mais detalhes os assuntos que a própria lei abordava. Então, no ano seguinte, em 1978, o MTE editou a Portaria n. 3.214, com as Normas Regulamentadoras, que constituem diversos capítulos sobre segurança e medicina do trabalho. Até hoje, as NRs sofrem alterações, visando adequar-se a novas profissões e riscos à saúde dos trabalhadores.

As Normas Regulamentadoras - NR, relativas à segurança e medicina do trabalho, são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Constitui ato faltoso a recusa injustificada do empregado ao cumprimento de suas obrigações com a segurança do trabalho.

DA CIPA (Comissão interna de Prevenção de Acidentes)

Surgimento no mundo: A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA surgiu a partir da Revolução Industrial na Inglaterra, segunda metade do século XVIII, em decorrência da chegada das máquinas nas empresas e do aumento do número de acidentes e lesões, bem como da necessidade de um grupo que pudesse apresentar sugestões para corrigir possíveis riscos de acidentes no trabalho.

Surgimento no Brasil: A CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes nasceu em 1944 mas precisamente no dia 10 de Novembro, durante o governo Getúlio Vargas. Coube a ela dar os primeiros passos para a implantação da Segurança do Trabalho no Brasil.

Em empresas estrangeiras que prestavam serviço no Brasil já existiam CIPA como as de geração e distribuição de energia elétrica, Light and Power, em São Paulo e no Rio de Janeiro, então adotando esse modelo nasceu a CIPA no Brasil.

Em 1953, a Portaria Nº 155, que regulamentou as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de fato.

Todas as empresas privadas, públicas, sociedades de economia mista, instituições beneficentes, cooperativas, clubes, desde que possuam empregados celetistas, dependendo do grau de risco da empresa e do número mínimo de 20 empregados são obrigadas a manter a CIPA.

Este dimensionamento depende da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE, que remete a outra listagem de número de empregados.

Seu objetivo é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, tornando compatível o trabalho com a preservação da saúde do trabalhador.

A CIPA é composta de um representante da empresa - Presidente (designado) e representantes dos empregados, eleitos em escrutínio secreto, com mandato de um ano e direito a uma reeleição e mais um ano de estabilidade.

Mesmo quando a empresa não precisar ter membros eleitos de acordo com o dimensionamento previsto. Ele deverá ter um membro designado pelo empregador. Esse membro responderá pelas ações da CIPA na empresa.

Ela é composta de representantes dos Empregados e do Empregador, seguindo o dimensionamento estabelecido, com ressalvas as alterações disciplinadas em atos normativos para os setores econômicos específicos.

Sua atribuição consiste em identificar os riscos de execução da relação de trabalho, elaborar o mapa de risco, contando para isso, com a participação do maior número de trabalhadores, tendo a assessoria do SESMT para realizar suas atribuições.

A CIPA tem como principal atividade a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, auxiliando o SESMT - Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho. A diferença básica entre esses dois órgãos internos da empresa reside no fato de que o SESMT é composto exclusivamente por profissionais especialistas em segurança e saúde no trabalho, enquanto a CIPA é uma comissão partidária constituída por empregados normalmente leigos em prevenção de acidentes.

O desenvolvimento das ações preventivas por parte da CIPA, consiste, basicamente, em observar e relatar as condições de riscos nos ambientes de trabalho; solicitar medidas para reduzir e eliminar os riscos existentes ou até mesmo neutralizá-los; discutir os acidentes ocorridos, solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes e ainda, orientar aos demais trabalhadores quanto à prevenção de futuros acidentes na SIPAT (Semana Interna de Prevenção de Acidentes).

A NR-05 dispõe que, compete ao empregador proporcionar aos membros da CIPA os meios necessários ao efetivo desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente para a realização das tarefas de cipeiros constantes do plano de trabalho preventivista.

Conforme a NR-05, compete aos empregados:

- participar da eleição de seus representantes;
- colaborar com a gestão da CIPA;
- indicar a CIPA, ao SESMT e ao empregador situação de riscos e apresentação sugestões para melhoria das condições de trabalho;
- observar e aplicar no ambiente de trabalho as recomendações quanto à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho.

Com relação ao processo eleitoral, o mesmo deverá: ser iniciado no prazo mínimo de 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso; publicação e divulgação de edital, em locais de fácil acesso e visualização, no prazo mínimo de 55 (cinquenta e cinco) dias antes do término do mandato em curso; inscrição e eleição individual, com período mínimo de 15 (quinze) dias; realização da eleição no prazo mínimo de 30 (trinta) dias antes do término do mandato da CIPA, quando houver; a eleição deverá ocorrer em dia normal de trabalho, em horário que possibilite a participação da maioria dos empregados; voto secreto; apuração dos votos, em horário normal de trabalho; guarda, pelo empregador, de todos os documentos relativos à eleição, por um período mínimo de 5 (cinco) anos; em caso de empate, assumirá aquele que tiver maior tempo de serviço no estabelecimento; os candidatos votados e não eleitos serão relacionados na ata de eleição e apuração, em ordem decrescente de votos, possibilitando nomeação posterior, em caso de vacância de suplentes.

Todos os membros da CIPA, ou o designado, deverão ser treinados antes da posse, exceto nos casos de primeiro mandato que será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse. O treinamento terá carga horária de 20 (vinte) horas, distribuídas em, no máximo, 8 (oito) horas diárias e será realizado durante o expediente normal da empresa.

Resumo esquemático:

Para que serve a CIPA: O objetivo das ações da CIPA é "observar e relatar as condições de risco no ambiente de trabalho e solicitar medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizar os mesmos. Portanto sua missão é preservar a saúde e integridade física dos trabalhadores.

Seu papel mais importante é o de estabelecer uma relação de diálogo e conscientização, ela deve ser a ponte que liga gerentes e empregados, e de forma criativa e participativa deve opinar na forma como os trabalhos são realizados, objetivando sempre melhorar as condições de trabalho, visando à humanização do trabalho e conseqüente melhoria nas condições de trabalho.

Como a CIPA é formada: É formada por representantes dos empregadores e dos empregados de forma paritária, ou seja, partes iguais, se existirem 3 eleitos, existirão 3 designados pelo empregador.

Essa formação tem que obedecer ao Quadro I da NR 5 como já foi dito.

Depois do dimensionamento feito a partir do Quadro I começa todo o processo eleitoral e conseqüente implantação da CIPA.

Casos de existência da CIPA: Diferente do que muitos imaginam constituir CIPA é obrigação de todas as empresas. Para algumas empresas como é o caso das metalúrgicas, basta ter 20 funcionários para ser necessário implantar uma CIPA.

Mas e se essa mesma empresa só tiver 10? Vejamos o que o texto da NR 5.6.4: Quando o estabelecimento não se enquadrar no Quadro I, a empresa designará um responsável pelo cumprimento dos objetivos desta NR, podendo ser adotados mecanismos de participação dos empregados, através de negociação coletiva.

Como mostrou o texto da NR, quando a empresa não se enquadrar no Quadro I, ou seja, não precisar ter processo eleitoral, a empresa deverá designar uma pessoa para cumprir as ações da CIPA, é o chamado "Designado de CIPA".

Como definir o número de membros da CIPA? O número de membros da CIPA é definido através do dimensionamento previsto na NR 5.

Funcionário em período de experiência pode se candidatar a cargo de CIPA? Pode. Porém, já que o contrato de trabalho dele tem validade por causa do período de experiência (no máximo 90 dias segundo a CLT), a estabilidade só o alcançará após esse prazo. Então após concluir o período de experiência o contrato de trabalho passará a ser por tempo indeterminado, e com isso ele passará a ter estabilidade como todos os membros eleitos.

Por quantos mandatos o membro da CIPA pode ser reeleito? Pode ser reeleito apenas uma vez. NR 5 item 5.7.

Quem pode ministrar treinamento da CIPA: O treinamento da CIPA pode ser realizado pelo Técnico em Segurança do Trabalho, Engenheiro de Segurança do Trabalho, ou qualquer ou membro do SESMT, por entidade ligada ao sindicato da categoria, ou por profissional que possua conhecimento sobre os temas ministrados. Temas esses que estão listados na NR 5 item 5.32

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

A CIPA deve ser ouvida sobre quem ministrará o treinamento e esse procedimento deve constar na Ata de Reunião Ordinária.

Se o treinamento não atender aos itens mencionados o MTE poderá solicitar que sejam acrescentados os itens faltantes ou solicitar que seja ministrado outro curso (treinamento), NR 5.37.

Principais atribuições da CIPA

- Discutir e ajudar na investigação dos acidentes ocorridos, na empresa e de trajeto;
- Sugerir medidas de prevenção e neutralização dos riscos no ambiente de trabalho, que se julguem necessárias;
- Promover a divulgação e zelar pela observância das normas de segurança do Ministério do Trabalho, como as normas de segurança da empresa;
- Promover o interesse dos empregados pela preservação de acidentes e doenças ocupacionais, ser contagiador das questões de segurança;
- Realizar inspeções de segurança na empresa, seja por causa de denúncia dos empregados, do empregador ou iniciativa própria. Relatar os riscos encontrados ao empregador e SESMT para que os mesmos tomem as medidas de correção necessárias;
- Promover anualmente em conjunto com o SESMT (onde houver) a Semana Interna de Prevenção de Acidentes – SIPAT;
- Participar anualmente em conjunto com a empresa de campanhas de prevenção a AIDS;
- Participar das reuniões ordinárias (mensais), e extraordinárias (quando houver caso de riscos eminente – risco de morte);
- Registrar as reuniões mensais em livro próprio e entregar e entregar cópias aos membros da CIPA e empregador;
- Solicitar cópia das CAT's emitidas e discuti-las nas reuniões mensais;
- Sugerir cursos, melhorias e adequações no ambiente de trabalho sempre que necessário;
- Participar com o SESMT (onde Houver) das investigações de acidentes de trabalho, causas e fontes de risco. E acompanhar a implantação das medidas corretivas;
- Requisitar ao empregador e analisar informações que tenham interferido na segurança e saúde dos trabalhadores;
- Requerer do SESMT (onde houver) e do empregador a paralisação de máquina ou setor que considere haver risco grave e eminente (risco de morte) a saúde e vida do trabalhador;
- Colaborar na elaboração e implantação dos programas de saúde da empresa, PPRA, PCMSO e outros programas relacionados a saúde no trabalho;
- Elaborar Mapa de Riscos da empresa em parceria com o SESMT (onde houver), na ocasião entrevistar funcionários sobre riscos encontrados no ambiente de trabalho;

Funções dos envolvidos na CIPA

- Presidente: Representante do empregador e indicado por ele;
- Vice-Presidente: Representante dos empregados (eleito por voto direto);
- Secretário e Vice-Secretário: São escolhidos em comum acordo entre os representantes dos empregados (votados) e do empregador (indicados);
- Membros da CIPA: Representantes dos empregados (votados) e do empregador (indicados).

O que faz o designado da CIPA?

E sendo o designado a própria CIPA da empresa, é natural dizer que ele cumprirá as ações da CIPA. Com ressalva das reuniões, afinal, é impossível fazer reuniões sozinho.

Mas as outras atribuições ele poderá executar naturalmente, ao invés de Ata de Reunião ele poderá documentar as inconformidades no local de trabalho, ele deverá coletar assinatura do empregador ou responsável no documento. Isso é ser atuante!

Também é importante frisar que o designado da CIPA não tem direito a estabilidade no emprego, a estabilidade é só para o membro eleito, segundo a NR 5.8.

Antes de assumir a função o designado deverá passar pelo curso da CIPA. Curso esse que tem duração de 20 horas, segundo a NR 5.34.

Deve-se protocolar a formação da CIPA no Ministério do Trabalho? Isso não é mais necessário. Após a alteração na NR 5 toda documentação relacionada a CIPA deve ficar na empresa a disposição da fiscalização do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). Só isso basta para cumprir a lei.

Quando um membro eleito sai da CIPA pode colocar outro no lugar? Nesse caso poderá colocado um dentre os candidatos que foram votados e não eleitos. Deverá ser observado a ordem decrescente dos votos do processo eleitoral.

O motivo da saída e da entrada deve constar na ata de reunião da CIPA. NR 5.31.

Quando não tiver outros nomes dispostos na sequência deverá ser realizada outra eleição em processo extraordinário. Vale ressaltar que o mandato deverá ser compatibilizado com os outros membros. NR 5.31.3.1.

Em quais situações se pode encerrar as atividades da CIPA? Somente quando a empresa for fechar ou seja, encerrar suas atividades, segundo nos mostra a NR 5.15.

Atribuições dos funcionários na CIPA: Eles devem participar das eleições do cipeiros que são seus representantes.

Comunicar a CIPA e a SESMT (onde houver) as situações de risco que forem encontradas no ambiente de trabalho. Devem propor melhorias para ajudar a encontrar as soluções necessárias.

Devem ouvir e obedecer as orientações da CIPA no sentido de evitar acidentes de trabalho e o aparecimento de doenças ocupacionais. NR 5.18

Entendimentos Jurisprudenciais do TST a respeito da CIPA:

Súmula nº 339 do TST. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988 (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 25 e 329 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (ex-Súmula nº 339 - Res. 39/1994, DJ 22.12.1994 - e ex-OJ nº 25 da SBDI-1 - inserida em 29.03.1996)

II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estatutário. (ex-OJ nº 329 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Retribuição indenizatória do salário: adicional de insalubridade, adicional de periculosidade.

A legislação trabalhista protege, por meio de normas, todo trabalhador que executa suas funções em atividades insalubres ou perigosas, de forma a amenizar o impacto destas atividades na saúde do trabalhador.

São perigosas as atividades ou operações onde a natureza ou os seus métodos de trabalhos configure um contato com substâncias inflamáveis ou explosivos, em condição de risco acentuada, como é o caso, por exemplo, de frentista de posto de combustível, operador em distribuidora de gás, entre outros.

São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem acima dos limites de tolerância previstos nos anexos à Norma Regulamentar nº 15, tais como poeira, som, ruído, agentes químicos, etc.

O art. 189 e 193 da CLT assim definem estas atividades:

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos;

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: (Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. (Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014)

Atenção, pois a CLT foi alterada em 2012 pela Lei 12.740 e não previa a segunda hipótese, de roubo ou outras espécies de violência nas atividades de segurança. Tal criação visou atender a prática em direito coletivo de se caracterizar como atividade perigosa também o trabalho dos vigias e seguranças patrimoniais, o que não era previsto na CLT, mas amplamente discutido e aceito nas categorias relacionadas a tais atividades.

Em 2014 também foi alterada para incluir como situação de periculosidade o trabalho em motocicleta, ou seja, aquele desenvolvido com habitualidade dentro da jornada de trabalho sobre uma motocicleta.

Enquanto a primeira alteração em 2012 não necessitou de regulamentação, sendo aplicada imediatamente, a segunda, de 2014, quanto ao trabalho "em motocicleta", dependeu de regulamentação da matéria pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que assim o fez pela no 13/10/2014, por meio de sua Portaria 1.565, publicada no DOU, em 14/10/2014, acrescentando o anexo 5 à NR 16, a qual trata das "atividades e operações perigosas".

De se notar que aludida regulamentação trouxe efetivos parâmetros necessários ao correto enquadramento das denominadas "atividades perigosas em motocicleta", em consonância com o novo parágrafo quarto do art. 193 da CLT, introduzido pela lei 12.997/14.

É certo que se tem notícia de que muitos sustentaram, à época, ser imediatamente devido o adicional de periculosidade aos trabalhadores em motocicleta. Para esse enten-

dimento, desde o dia 18/6/2014, quando houve a promulgação da citada lei 12.997/14, os trabalhadores que atuavam no exercício da função de motoboy, mototransporte, mototaxista, motofrete, dentre outras, já fariam jus ao correspondente adicional.

No entanto, parece caminhar melhor a posição daqueles que defendem que os efeitos pecuniários passaram a ser devidos somente a partir de 14/10/2014, data de inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho e Emprego (CLT, art. 196 c/c NR-16, do MTE).

Segundo o anexo 5 da NR-16:

"ANEXO 5 - ATIVIDADES PERIGOSAS EM MOTOCICLETA

1. As atividades laborais com utilização de motocicleta ou motoneta no deslocamento de trabalhador em vias públicas são consideradas perigosas.

2. Não são consideradas perigosas, para efeito deste anexo: a) a utilização de motocicleta ou motoneta exclusivamente no percurso da residência para o local de

trabalho ou deste para aquela;

b) as atividades em veículos que não necessitem de empenhamento ou que não exijam carteira nacional de habilitação para conduzi-los;

c) as atividades em motocicleta ou motoneta em locais privados.

d) as atividades com uso de motocicleta ou motoneta de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido".

Quanto à teoria geral da matéria, é facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas, requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor específico, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, uma vez comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido, podendo ser, conforme art. 192 da CLT, de 10%, 20% ou de 40%.

Por sua vez, conforme dispõe o § 1º do art. 193 da CLT, o trabalho realizado em ambientes perigosos assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

Caso, por meio de perícia, se constate que a atividade exercida seja, concomitantemente, insalubre e perigosa, será facultado aos empregados que estão sujeitos à estas condições, optar pelo adicional que lhe for mais favorável, não podendo perceber, cumulativamente, ambos os adicionais.

Portanto, se em determinada atividade o perito indicar que há insalubridade em grau médio (20%) e periculosidade (30%), o empregado não terá direito a perceber, cumulativamente, (50%) de adicional, já que a legislação trabalhista facultava ao empregado o direito de optar pelo mais favorável, ou seja, o de periculosidade.

Esta opção, embora pareça ser óbvia quanto ao mais favorável (analisando os percentuais), não espelha a verdade quando analisamos a base de cálculo para a apuração do referido adicional.

É o caso, por exemplo, de se dizer que o empregado que exerça a atividade em que há, simultaneamente, a insalubridade em grau máximo (40%) e a periculosidade, opte pelo adicional de insalubridade, por ter um percentual maior.

Considerando que a base de cálculo do adicional de insalubridade (frente a toda controvérsia gerada pela Súmula Vinculante nº 4 do STF) ainda é o salário mínimo, salvo disposição em contrário prevista em acordo ou convenção coletiva, e que a base de cálculo do adicional de periculosidade é o salário do empregado, a condição mais favorável poderá ser o de periculosidade, caso o salário do trabalhador seja consideravelmente superior ao salário mínimo.

“STF. Súmula Vinculante 4. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial”.

A base de cálculo de eventual adicional de insalubridade deve levar em conta o salário mínimo nacional, nos termos do art. 192 da CLT e pelo que restou pacificado pelo C. STF, que suspendeu a vigência da Súmula 228 do E. TST.

No ano de 2009, o Supremo Tribunal Federal suspendeu liminarmente a nova redação da Súmula 228 do TST, na reclamação constitucional nº 6.266-0. Acerca de referida decisão, o STF ainda afirmou que, conforme ficou decidido no RE 565.714/SP, não é possível que o judiciário substitua o salário mínimo previsto no art. 192 da CLT como indexador, antes da edição de lei que o faça.

Dessa forma, atualmente o Tribunal Superior do Trabalho, acompanhando posição do STF, considera válida a utilização do salário mínimo como base de cálculo:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. BASE DE CÁLCULO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. SÚMULA VINCULANTE 4 DO STF. SUSPENSÃO LIMINAR DA SÚMULA 228 DO TST. Nos termos do r. despacho do e. Presidente do excelso Pretório, fixando a inteligência do julgamento que ensejou a edição da Súmula Vinculante nº 4, “o adicional de insalubridade deve continuar sendo calculado com base no salário mínimo, enquanto não superada a inconstitucionalidade do art. 192 da CLT por meio de lei ou convenção coletiva”. (R-6266-DF). Precedentes deste c. Tribunal. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST- AIRR 706007120085120013 70600-71.2008.5.12.0013- Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte- Julgamento: 26/06/2013).

Importante afirmar que o adicional de insalubridade pode ser eliminado, com fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, excluindo a percepção do respectivo adicional (Súmula 80 TST).

O quadro de atividades insalubres será aprovado pelo Ministério do Trabalho, o qual adotará normas sobre critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (Art. 190 da CLT).

Art. 190 da CLT - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Para se configurar a existência do direito ao adicional de insalubridade não basta apenas à perícia constatar que o ambiente é insalubre, é indispensável o enquadramento da atividade ou operação entre as insalubridade pelo Ministério do Trabalho, conforme súmula 460 do Supremo Tribunal Federal.

STF Súmula nº 460 - Adicional de Insalubridade - Perícia Judicial em Reclamação Trabalhista - Enquadramento da Atividade. Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

A eliminação ou neutralização da insalubridade ocorrerá com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância e com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Art. 191 da CLT - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

O adicional de insalubridade habitual também integra a remuneração para todos os efeitos, na forma da Súmula 139, do TST. Já o adicional de periculosidade recebido habitualmente integra tão somente a indenização e cálculo de horas extras, na forma da Súmula 132, do TST.

Quanto ao tempo de exposição ao agente perigoso, o TST entende que é devido ao empregado “*exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido*”, na forma da Súmula 364, do TST.

Não há direito adquirido ao recebimento do adicional de insalubridade, a Súmula 80 do TST menciona que a eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo Órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo.

TST SÚMULA nº 80 - Eliminação da Insalubridade - Aparelhos Protetores - Adicional de Insalubridade. A eliminação da insalubridade, pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo, exclui a percepção do adicional respectivo.

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, dentre as quais as relativas ao uso efetivo dos equipamentos de proteção individual- EPIs, pelo empregado.

Súmula nº 289 do TST. INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O adicional será calculado a razão de 10%, 20% e 40% sobre o salário mínimo, respectivamente para os graus mínimo, médio e máximo.

Art. 192 da CLT- O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Caso o empregado seja removido do setor ou passe a trabalhar em outro estabelecimento perderá o direito ao adicional de insalubridade.

Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho.

Art. 196 da CLT- Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11.

Frise-se que o artigo 7º, inciso XXXIII, da CF/88 proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

Art. 7º da CF/88- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Atividades perigosas - O adicional de periculosidade incidirá no percentual de 30%, calculado sobre o salário base, sem acréscimo resultantes de gratificações, prêmios, etc.(§ 1º artigo 193 da CLT).

NR 15 - NORMA REGULAMENTADORA 15 ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES

15.1 São consideradas atividades ou operações insalubres as que se desenvolvem:

15.1.1 *Acima dos limites de tolerância previstos nos Anexos n.º 1, 2, 3, 5, 11 e 12;*

15.1.2 (Revogado pela Portaria MTE n.º 3.751/1990).

15.1.3 Nas atividades mencionadas nos Anexos n.º 6, 13 e 14;

15.1.4 Comprovadas através de laudo de inspeção do local de trabalho, constantes dos Anexos n.º 7, 8, 9 e 10.

15.1.5 Entende-se por «Limite de Tolerância», para os fins desta Norma, a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral.

15.2 O exercício de trabalho em condições de insalubridade, de acordo com os subitens do item anterior, assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

15.2.1 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;

15.2.2 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;

15.2.3 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo;

15.3 No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

15.4 A eliminação ou neutralização da insalubridade terminará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

15.4.1 A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

a) com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

b) com a utilização de equipamento de proteção individual.

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

15.4.1.2 A eliminação ou neutralização da insalubridade ficará caracterizada através de avaliação pericial por órgão competente, que comprove a inexistência de risco à saúde do trabalhador.

15.5 É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho, através das DRTs, a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade insalubre.

15.5.1 Nas perícias requeridas às Delegacias Regionais do Trabalho, desde que comprovada a insalubridade, o perito do Ministério do Trabalho indicará o adicional devido.

15.6 O perito descreverá no laudo a técnica e a aparelhagem utilizadas.

15.7 O disposto no item 15.5. não prejudica a ação fiscalizadora do MTb nem a realização ex-officio da perícia, quando solicitado pela Justiça, nas localidades onde não houver perito.

Posição jurisprudencial sumulada do TST a respeito do tema:

Adicional de insalubridade:

Súmula n.º 47 do TST. INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Súmula n.º 80 do TST. INSALUBRIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Súmula n.º 139 do TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial n.º 102 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. (ex-OJ n.º 102 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997).

*Súmula n.º 228 do TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 26.06.2008) - Res. 148/2008, DJ 04 e 07.07.2008 - Republicada DJ 08, 09 e 10.07.2008. **SÚMULA CUJA EFICÁCIA ESTÁ SUSPensa POR DECISÃO LIMINAR DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante n.º 4 do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.***

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Súmula nº 248 do TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Súmula nº 293 do TST. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CAUSA DE PEDIR. AGENTE NOCIVO DIVERSO DO APONTADO NA INICIAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A verificação mediante perícia de prestação de serviços em condições nocivas, considerado agente insalubre diverso do apontado na inicial, não prejudica o pedido de adicional de insalubridade.

Súmula nº 448 do TST. ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II - A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

Adicional de Periculosidade:

Súmula nº 39 do TST. PERICULOSIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.08.1955).

Súmula nº 70 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O adicional de periculosidade não incide sobre os triênios pagos pela Petrobras.

Súmula nº 132 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejudicado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002).

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000).

Súmula nº 191 do TST. ADICIONAL PERICULOSIDADE. INCI-DÊNCIA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais. Em relação aos eletricitários, o cálculo do adicional de periculosidade deverá ser efetuado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Súmula nº 361 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. EXPOSIÇÃO INTERMITENTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei nº 7.369, de 20.09.1985, não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relação ao seu pagamento.

Súmula nº 364 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. EXPOSIÇÃO EVENTUAL, PERMANENTE E INTERMITENTE (cancelado o item II e dada nova redação ao item I) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 05 - inserida em 14.03.1994 - e 280 - DJ 11.08.2003).

Súmula nº 447 do TST. SÚMULA Nº 447 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PERMANÊNCIA A BORDO DURANTE O ABASTECIMENTO DA AERONAVE. INDEVIDO. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013. Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.

Súmula nº 453 do TST. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 406 da SBDI-1) - Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014. O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.

Cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade

O direito à vida, saúde e dignidade são direitos fundamentais e inerentes a qualquer ser humano, devendo o ordenamento jurídico regulá-los, visando à proteção dos referidos direitos. Cabe ainda destacar que para uma sobrevivência digna, devem ser observadas condições mínimas de razoabilidade e equilíbrio.

Ocorre que no exercício de determinadas atividades o trabalhador fica exposto a condições em que sua saúde e segurança restam em risco, devendo o Direito do Trabalho se atentar a tais situações e adotar medidas que visem a diminuição ou a eliminação dos fatores de risco aos trabalhadores.

Essas condições de risco são apresentadas no direito brasileiro como insalubres ou perigosas. As condições insalubres produzem um dano indireto a saúde do trabalhador, causando prejuízos de forma cumulativa e paulina. Como forma de compensação o empregado recebe um adicional em seu salário no importe de 30% sobre o salário mínimo nacional.

As atividades perigosas são aquelas que acarretam um perigo imediato a vida do trabalhador. Tais atividades também geram o pagamento do adicional no importe de 30% sobre o salário base do empregado.

A grande questão abordada no presente texto é a respeito da possibilidade de cumulação dos referidos adicionais, ou seja, quando o trabalhador se encontra exposto as condições insalubres e perigosas. Frisa-se que a legislação brasileira é omissa quanto ao tema.

Os favoráveis a cumulação fundamentam seu entendimento na revogação do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT pelo artigo 11 alínea "b" da Convenção 155 da OIT, ou ainda, que o citado artigo 193 não fora recepcionado pela CF de 1988 já que a disposição de seu artigo 7º seria contrária à sua disposição.

Em outra seara os favoráveis aduzem que a única maneira de se garantir a aplicação dos princípios trabalhistas seria com a citada cumulação haja vista que a lei deve ser interpretada a favor da parte hipossuficiente da relação, ou seja, do trabalhador. Assim, o artigo 193 da CLT deve ser interpretado de maneira que a cumulação esteja garantida.

Em contrapartida, a argumentação contrária a cumulação baseia-se na aplicação do parágrafo 2º do artigo 193 da CLT, aduzindo que esse não fora revogado pela Convenção da OIT, uma vez que essa não se manifesta obrigando a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Ademais, o referido artigo encontra-se recepcionado pela CF uma vez que seu artigo 7º tutela a respeito da adoção de medidas que diminuam a nocividade do meio ambiente de trabalho e o seu inciso XXIII abrange apenas o adicional de remuneração, não contrariando a CLT, porque, novamente, esse não obriga expressamente a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

Pois bem, em decisão recente a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST entendeu pela impossibilidade de cumulação dos adicionais, sendo que o entendimento majoritário da turma concluiu que o artigo 193 da CLT apresenta vedação expressa a cumulação dos adicionais.

Tribunal Superior do Trabalho (TST) sinaliza uma mudança de entendimento em relação à possibilidade do trabalhador receber cumulativamente os adicionais de insalubridade e periculosidade. Em decisões recentes, pelo menos duas turmas da Corte afastaram a interpretação de que o empregado deve optar por receber uma das verbas.

A reviravolta no entendimento do tribunal sobre a matéria começou em 2015 com uma decisão da 7ª Turma da Corte que, por unanimidade, admitiu que as empresas paguem aos empregados os dois adicionais, desde que os fatos geradores das verbas sejam distintos. (RR-773-47.2012.5.04.0015).

A jurisprudência que foi construída ao longo dos anos foi a de que o empregado deveria escolher entre o adicional de periculosidade – que é de 30% sobre o salário base – e o de insalubridade – que varia entre 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo regional. A interpretação é fundamentada no artigo 192, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). De acordo com o dispositivo, o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Com base no artigo, o TST e demais tribunais trabalhistas concluem que o trabalhador não receberia os dois adicionais, mesmo que seja exposto, simultaneamente, a agentes potencialmente nocivos à saúde e geradores de risco à integridade física ou à vida.

Em uma decisão recente, porém, a 3ª Turma do tribunal autorizou a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. A argumentação dos ministros foi baseada em dispositivo constitucional e no fato de não haver proibição legal de cumulação dos adicionais. Para o relator do caso, ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, não há vedação legal ao recebimento das duas verbas. O magistrado ressaltou que a norma da CLT que implica renúncia ao adicional de insalubridade para os empregados que optem por receber o adicional de periculosidade só é válida para os casos em que os fatos levam simultaneamente a uma situação de insalubridade e de risco.

“E aí a opção por um dos adicionais se impõe, com recepção da norma da CLT, a exemplo do trabalhador que opera aparelho de raios X, gerador de risco à saúde e à integridade física”, explicou.

No entanto, segundo ele, a interpretação da regra não pode ser a mesma quando os fatos geradores da insalubridade e da periculosidade são diversos e não se confundem.

“Nesta hipótese, a norma do art.193, §2º, da CLT, não incide, pelo simples fato de que não há opção a ser feita. São fatores distintos e cada qual faz incidir o adicional correspondente. Interpretação distinta corresponderia a negar um direito fundado na Constituição Federal”, afirmou.

16 DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR.

O artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal estabelece a *“proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”*.

Por força da Emenda Constitucional n.º 20, de 15/12/1998, a idade mínima para o menor poder trabalhar saltou de quatorze para os dezesseis anos de idade.

A CLT trata do trabalho do menor do artigo 402 a 441. Considera-se menor, para efeitos da CLT, o trabalhador que tenha entre 14 e 18 anos de idade.

Temos, hoje em dia, além das normas previstas na CLT, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069/90), que traz um capítulo sobre o trabalho desses menores (arts. 60 a 69). Retorne ao menu para Leitores de Tela.]

Seguindo os passos da Constituição da República, a CLT proíbe o trabalho dos menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. A CLT também aumentou a idade mínima de trabalho, dos 14 para os 16 anos de idade, por determinação da Lei 10.097 de 19/12/nº 2000.

Até os 18 anos o menor depende de autorização de seu responsável legal para contratar trabalho. Aos 18 anos, ao menor é lícito contratar diretamente, adquirindo, portanto, plena capacidade trabalhista.

O Estado proíbe o trabalho do menor nos casos:

- a) serviços noturnos (art. 404, CLT);
- b) locais insalubres, perigosos ou prejudiciais a sua moralidade (art. 405);
- c) trabalho em ruas, praças e logradouros públicos, salvo mediante prévia autorização do Juiz de Menores, que verificará se o menor é arrimo de família e se a ocupação não prejudicará sua formação moral (art. 405, § 2º).

Ao empregador é vedado utilizar o menor em atividades que demandem o emprego de força física muscular superior à 20 ou 25 quilos, conforme a natureza contínua ou descontínua do trabalho, com exceção se a força utilizada for mecânica ou não diretamente aplicada.

A duração da jornada de trabalho do menor não sofre limitações: submete-se aos mesmos princípios gerais, sendo, portanto, no máximo de 8 horas diárias ou 44 horas semanais (art. 411, CLT c.c. 7º, XIII, CF/88). É vedada a prorrogação da jornada diária de trabalho ao menor para cumprir horas extraordinárias destinadas às exigências rotineiras da empresa.

Dispõe o artigo 414 da CLT quando *“o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas”*.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

É uma particularidade que caracteriza a limitação da jornada máxima de trabalho do menor. Ao contratar um segundo emprego o menor não poderá cumprir número de horas a não ser aquelas disponíveis para completar ao todo, incluídas as horas em que já estiver prestando serviços em outro emprego, 8 horas. Justifica-se a exigência pela necessidade de preservação da escolaridade do menor, para o que necessitará de algum tempo livre, bem como a sua constituição fisiológica, que não deve ser sobrecarregada com os inconvenientes de maior tempo de trabalho profissional.

O empregador é obrigado a conceder ao menor o tempo necessário para a frequência às aulas (CLT, art. 427). Além disso, os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver à distância maior que dois quilômetros e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 menores analfabetos, de 14 e 18 anos, serão obrigados a manter locais apropriados em que lhes sejam ministradas a instrução primária. É o que estabelece o parágrafo único do artigo 427 da CLT.

As férias dos empregados menores submetem-se às mesmas regras do adulto, mas não poderão ser concedidas fracionadamente (art. 134, § 2º, CLT).

Se o menor estiver sendo efetivamente utilizado em funções incompatíveis e nas quais não pode trabalhar a Fiscalização Trabalhista poderá obrigá-lo a abandonar o serviço, se impossível seu reaproveitamento em outra função.

Neste caso se configura uma rescisão do trabalho por despedimento indireto. Contra o menor de 18 anos não corre nenhum prazo prescricional.

Art. 440 CLT - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

A partir dos 14 anos é admissível o Contrato de Aprendizagem, o qual deve ser feito por escrito e por prazo determinado conforme artigo 428 da CLT.

A prestação de serviço extraordinário pelo empregado menor somente é permitida em caso excepcional, por motivo de força maior e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Outras características do contrato de trabalho com menores:

- São proibidos de trabalhar no horário das 22:00 as 05:00 (considerado como horário noturno);
- É lícito ao menor firmar recibos de pagamentos, mas a rescisão deverá ter a representação dos pais ou responsáveis legais;
- Mesmo que o menor fique afastado para cumprimento de serviço militar e não receba nenhum vencimento da empresa, deverá ter seu FGTS depositado mês a mês.

Toda atividade do menor deve ser assistida pelo seu responsável, assinatura do contrato, processo de admissão, pedido de demissão, dispensa pelo empregador, advertência por escrito, rescisão de contrato, homologação, etc., com exceção à assinatura no recibo de pagamento.

Salvo as proteções já citadas, não há distinção de direitos trabalhistas e previdenciários entre o trabalhador menor e o maior, sendo garantidos os mesmos direitos.

O registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social, a qual não se apresenta mais com distinção entre carteira de menor e maior, se processa da mesma forma.

Se verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá

ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Pode, ainda, o responsável pelo menor pleitear a extinção do contrato de trabalho, se entender que o trabalho está ou possa acarretar a ele prejuízos de ordem física ou moral. Art. 407 e 408 da CLT.

Ao menor é devido, no mínimo, o salário mínimo federal, inclusive ao menor aprendiz é garantido o salário mínimo hora, uma vez que sua jornada de trabalho será de no máximo 6 horas diárias, ficando vedado prorrogação e compensação de jornada, podendo chegar ao limite de 8 horas diárias desde que o aprendiz tenha completado o ensino fundamental, e se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

A Lei da Aprendizagem, estabelecida pela Lei nº 10.097/2000, foi regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005 alterou vários artigos da CLT relativos aos menores.

Ela estabelece que todas as empresas de médio e grande porte estão obrigadas a contratar adolescentes e jovens entre 14 e 24 anos. Trata-se de um contrato especial de trabalho por tempo determinado, de no máximo 2 (dois) anos.

Estes jovens beneficiários são contratados por empresas como aprendizes, com um ofício previsto na Classificação Brasileira de Ocupações - CBO do Ministério do Trabalho e Emprego, ao mesmo tempo em que devem estar matriculados em cursos de qualificação profissional, reconhecidas e com seus cursos validados pelo Cadastro Nacional de Aprendizagem.

Outra função que pode ser exercida por menores é o Estágio. Alunos que estiverem frequentando cursos de nível superior, profissionalizante de 2º grau, ou escolas de educação especial podem ser contratados como estagiários. O estágio **não** cria vínculo empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.

O atleta não profissional em formação, maior de quatorze anos de idade, poderá receber auxílio financeiro da entidade de prática desportiva formadora, sob a forma de bolsa de aprendizagem livremente pactuada mediante contrato formal, sem que seja gerado vínculo empregatício entre as partes.

INSTRUÇÃO NORMATIVA DA SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT Nº 102 de 28.03.2013

D.O.U.: 02.04.2013

Dispõe sobre a fiscalização do trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador.

O SECRETÁRIO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso das atribuições previstas no inciso XIII do art. 14, do Anexo I do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004,

Resolve:

Art. 1º Estabelecer os procedimentos para a atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, de acordo com os princípios, regras e limites previstos na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, no Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA, Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, nas Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil e no Regulamento da Inspeção do Trabalho - RIT, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Seção I - Disposições gerais

Art. 2º *Inserem-se no rol das competências institucionais de todos os Auditores Fiscais do Trabalho - AFT, as atividades de fiscalização voltadas aos temas do combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador.*

Art. 3º *Das ações fiscais empreendidas pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, devem ter prioridade absoluta para atendimento aquelas relacionadas ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador.*

§ 1º *As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego devem incluir em seu planejamento anual de fiscalização a programação de mobilizações especiais para combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, em períodos específicos, observadas as peculiaridades locais e as diretrizes emanadas da Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT.*

§ 2º *Para a realização das mobilizações e fiscalizações em datas especiais, tais como o Dia Mundial de Combate ao Trabalho Infantil, no dia doze de junho, as chefias de fiscalização do trabalho e de saúde e segurança no trabalho da SRTE deve garantir a maior participação possível dos Auditores Fiscais do Trabalho em exercício naquela regional.*

Art. 4º *O projeto de combate ao trabalho infantil de cada SRTE deve contemplar a promoção de articulação e integração com os órgãos e entidades que compõem a rede de proteção a crianças e adolescentes, no âmbito de cada unidade da Federação, visando à elaboração de diagnósticos e à eleição de prioridades que irão compor o planejamento anual a que se refere o §1º do artigo 3º, com a indicação de setores de atividade econômica a serem fiscalizados.*

Parágrafo único. As chefias de fiscalização do trabalho e de saúde e segurança no trabalho devem buscar, junto ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, garantir a infraestrutura necessária para a execução das ações do projeto de combate ao trabalho infantil, incluindo a designação de recursos humanos, técnicos e administrativos, bem como a disponibilização de materiais permanentes e outros que se fizerem necessários.

Art. 5º *Ao coordenador do projeto de combate ao trabalho infantil, além das atividades elencadas no artigo 11, inciso XXVII, da Portaria nº 546, de 11 de março de 2010, cabe:*

I - planejar e executar as ações fiscais, com solicitação à chefia técnica imediata de presença ou participação de outros Auditores Fiscais do Trabalho;

II - atuar junto aos fóruns estaduais e municipais de combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador; e

III - promover a integração e o fortalecimento da rede de proteção a crianças e adolescentes diretamente ou por Auditores Fiscais do Trabalho designados, por meio da promoção/participação em reuniões, palestras, seminários ou outras atividades, em especial as promovidas pelos demais entes da rede.

Seção II- Das ações fiscais

Art. 6º *No curso da ação fiscal, o AFT deve, sem prejuízo da lavratura dos autos de infração cabíveis e demais encaminhamentos previstos nesta instrução:*

I - preencher a Ficha de Verificação Física para cada criança ou adolescente encontrado em situação irregular de trabalho, independentemente da natureza da relação laboral, previsto no Anexo I;

II - determinar, quando for possível, a mudança de função dos adolescentes maiores de dezesseis anos em situação de trabalho por meio do Termo de Mudança de Função, nos termos do art. 407 da CLT, previsto no Anexo II;

III - notificar o responsável pela empresa ou local de trabalho onde a situação irregular de trabalho infantil foi encontrada, para que afaste de imediato do trabalho as crianças e os adolescentes da atividade proibida, por meio do Termo de Afastamento do Trabalho, previsto no Anexo III.

IV - notificar o responsável pela empresa ou local de trabalho onde a situação irregular de trabalho infantil foi encontrada, para efetuar o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes do tempo de serviço laborado à criança ou ao adolescente afastado do trabalho, conforme previsto nos arts. 8º e 9º.

Parágrafo único. Caso o responsável pelo estabelecimento ou local de trabalho não atenda à determinação do AFT de mudança de função do adolescente ou não seja possível a adequação da função, fica configurada a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 407 da CLT.

Art. 7º *O AFT que realizar a ação fiscal deve encaminhar os documentos decorrentes da fiscalização à coordenação do projeto de combate ao trabalho infantil, para as providências que se fizerem necessárias, no prazo de dez dias, contados do encerramento da ação fiscal.*

Parágrafo único. Para propiciar os encaminhamentos junto à rede de proteção à criança e ao adolescente, as informações relativas a crianças e adolescentes em situação de risco social ou laboral devem ser encaminhadas pelo AFT à coordenação do projeto, no prazo de cinco dias da constatação do risco.

Seção III - Do pagamento das verbas rescisórias

Art. 8º *As verbas rescisórias devem ser pagas a partir do período não controverso.*

§1º *Havendo controvérsia ou divergência em relação às datas declaradas pela criança ou adolescente e o empregador, o AFT deve procurar provas e elementos de convicção que embasem a definição do período inicial ou convergência.*

§2º *Na impossibilidade de definição, por meio documental, do período inicial, deve ser considerada a data em que foi verificado o trabalho infantil.*

Art. 9º *Ao constatar o trabalho de crianças ou adolescentes menores de dezesseis anos que não estejam na condição de aprendiz, o AFT deve determinar o pagamento das seguintes verbas rescisórias:*

I - saldo de salário;

II - férias proporcionais e vencidas, acrescidas do terço constitucional, conforme o caso;

III - décimo terceiro salário proporcional ou integral, conforme o caso; e

IV - aviso prévio indenizado.

§1º *O pagamento das verbas rescisórias previstas no caput e no §2º do art. 10 não prejudica os encaminhamentos devidos à rede de proteção à criança e ao adolescente, e o envio de relatório ao Ministério Público do Trabalho, acompanhado do Termo de Comunicação e Pedido de Providências previsto no Anexo IV.*

§2º *Independentemente do pagamento das verbas rescisórias, o AFT deve lavrar auto de infração, em virtude da proibição legal do trabalho de crianças e adolescentes menores de dezesseis anos, a não ser na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.*

§3º *Para propiciar a comprovação do trabalho da criança ou do adolescente menor de 16 anos na via judicial, o Auditor Fiscal do Trabalho deve lavrar o Termo de Constatação de Tempo de Serviço, previsto no Anexo V, que deve ser entregue ao responsável legal pela criança ou adolescente, descabendo exigência de anotações na CTPS.*

Art. 10. A constatação do trabalho de adolescentes com idade superior a dezesseis anos em situações legalmente proibidas, frustrada a mudança de função, configura rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos no art. 407 da CLT, e são devidos os mesmos direitos trabalhistas assegurados a qualquer empregado com mais de 18 anos.

§ 1º O AFT deve determinar ao responsável pela empresa ou local de trabalho a anotação do contrato na CTPS do adolescente maior de dezesseis anos, ainda que o trabalho seja proibido, devendo ser consignada a função efetivamente desempenhada.

§ 2º Quando o trabalho do adolescente iniciou-se em idade inferior a dezesseis anos e o contrato permaneceu após essa idade, aplica-se o disposto no art. 9º para o período anterior aos dezesseis anos, e o previsto no caput para o período posterior, devendo o AFT determinar que o fato conste nas anotações gerais da CTPS.

Art. 11. O AFT pode exigir que o pagamento das verbas rescisórias seja feito em sua presença ou solicitar aos membros da rede de proteção que assistam as crianças e adolescentes afastados, se entender que as circunstâncias justificam a adoção dessa medida.

Parágrafo único. Para recebimento das verbas rescisórias, as crianças e adolescentes devem ser acompanhados de seu responsável legal ou de autoridade competente.

Seção IV - Dos encaminhamentos

Art. 12. A coordenação do projeto de combate ao trabalho infantil, sob a supervisão de sua chefia técnica imediata, deve encaminhar à rede de proteção à criança e ao adolescente o Termo de Comunicação e Pedido de Providências, previsto no Anexo IV, acompanhado dos documentos necessários, de acordo com a avaliação do caso concreto.

Parágrafo único. Para acompanhamento dos encaminhamentos e providências solicitadas, a coordenação do projeto de combate ao trabalho infantil deve estabelecer fluxo de informações com os órgãos ou entidades pertencentes à rede de proteção à criança e ao adolescente.

Art. 13. Para fins de transparência e publicidade dos resultados obtidos pela atuação da inspeção do trabalho no combate ao trabalho infantil e proteção ao adolescente trabalhador, os dados das ações fiscais específicas de combate ao trabalho infantil, com ou sem afastamento, ou das demais ações fiscais em que resultarem o afastamento de criança ou adolescente, devem ser inseridos no Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil - SITI, no endereço eletrônico <http://sistemasiti.mte.gov.br>.

Parágrafo único. O coordenador do projeto de combate ao trabalho infantil ou servidor por ele indicado, sob a supervisão da chefia técnica imediata, deve lançar os dados das ações fiscais referidas no caput até o dia dez do mês subsequente ao da ação fiscal.

Art. 14. A competência administrativa da inspeção do trabalho encerra-se com:

I - a adoção dos procedimentos específicos de ação fiscal previstos nesta instrução, que são de responsabilidade de cada AFT até a entrega dos relatórios e respectivos anexos à coordenação do projeto; e

II - o acionamento, pela coordenação do projeto, sob a supervisão da chefia técnica imediata, de outros órgãos ou entidades, em conformidade com as atribuições institucionais, bem como o acompanhamento dos encaminhamentos feitos e providências solicitadas.

Seção V - Disposições finais

Art. 15. Ficam aprovados os modelos de Ficha de Verificação Física, Termo de Mudança de Função, Termo de Afastamento do Trabalho, Termo de Pedido de Providências e Termo de Constatação Tempo de Serviço em anexo.

Art. 16. Revoga-se a Instrução Normativa nº 77, de 3 de junho de 2009.

Art. 17. Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação

Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90): do direito da profissionalização e à proteção no trabalho

O direito à profissionalização e à proteção ao trabalho faz parte, também, dos direitos fundamentais. Ao menor de 16 anos proíbe-se qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. Referida proibição visa à proteção integral da criança e do adolescente. Presume-se, pois, que, antes dos 16 anos, o menor deve receber instrução e educação devidas.

Entretanto, o trabalho de menores de 16 anos é um fenômeno social existente, principalmente, nos países de Terceiro Mundo. E aumenta a cada dia, como resultado do crescente empobrecimento das famílias, que necessitam do trabalho dos filhos para sobreviver e do oportunismo de empregadores que utilizam essa mão de obra por ser mais barata e gerar mais lucro.

O jovem a partir dos 16 anos pode iniciar vida profissional com todas as garantias trabalhistas e previdenciárias estabelecidas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, respeitando sempre sua condição de pessoa em desenvolvimento. Ao adolescente trabalhador-aprendiz é assegurada a bolsa de aprendizagem e ao portador de deficiência é garantido trabalho protegido.

A própria Organização Internacional do Trabalho, através do Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil, busca erradicar o trabalho infantil e todo aquele prejudicial à saúde, moral ou segurança dos adolescentes. Para o governo brasileiro, o combate ao trabalho infantil está na esfera dos direitos humanos, encontrando-se, inclusive, na agenda de nossa política social. Trata-se, sem dúvida alguma, de um desafio tanto para o governo quanto para a sociedade. Não se deve olvidar a complexidade da questão do trabalho infantil. O problema está associado, embora não esteja restrito, à pobreza, à desigualdade e à exclusão social.

Importa, sobremaneira, não apenas os números a respeito da inserção precoce das crianças na força de trabalho, mas também a natureza desse trabalho, em especial as condições em que é realizado e os riscos e abusos associados a ele. No Brasil, pode-se citar, como marco de iniciativa decisiva para resolver a questão, como já assinalado neste texto, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90), em substituição ao arcaico Código de Menores. Com inspiração na Convenção dos Direitos da Criança de 1989, na Constituição de 1988 e em outras leis internacionais, o ECA passa a reger todos os assuntos referentes à infância e à adolescência no país.

Não há dúvida de que crianças e adolescentes são prioridades no que se refere à salvaguarda de seus direitos fundamentais (vida, saúde, alimentação, educação, lazer, profissionalização, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária), devendo ser mantidos a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Ao Estado, portanto, cabe zelar, prioritariamente, pela defesa destes direitos. Todavia, esse papel a ele não está res- trito, pois também é dever da família e de toda a sociedade (Constituição Federal, art. 227) assegurar à criança e ao ado- lescente o respeito aos seus direitos garantidos em lei. Em matéria de legislação vigente em nosso país acerca dos direi- tos de crianças e adolescentes, citam-se: a Constituição Fede- ral (basicamente em seu Capítulo VII – Da Família, da Criança, do Adolescente e do Idoso); o ECA (Lei nº 8.069/90); a Decla- ração Universal dos Direitos Humanos; e a Convenção sobre os Direitos da Criança (Decreto nº 99.710/90).

A Emenda Constitucional nº 20, datada de 15 de dezem- bro de 1998, reformou o inc. XXXIII do artigo 7º da Consti- tuição Federal, fixando a idade mínima para qualquer traba- lho em 16 anos e, para aprendizagem, em 14 anos. Todavia, esqueceu o Poder Reformador de modificar igualmente o disposto no inciso I do § 3º do art. 227 da Carta Magna, re- sultando em uma incongruência: nos dizeres consagradores dos princípios fundamentais, no Capítulo dos Direitos Sociais, a idade mínima para o trabalho passou, como proteção jurí- dica especial, a ser 16 anos, enquanto, no enunciado do art. 227, § 3º, I, ficou, como era originalmente: 14 anos de idade. Depreende-se que o Poder Reformador acabou “atropelando” a faixa etária de aprendizagem, que, em princípio, somente pode ser ministrada regularmente aos maiores de 14 anos de idade.

Com efeito, prevalece o disposto no campo dos Direitos Fundamentais, no qual o inciso XXXIII do art. 7º, como nor- ma-princípio, estabelece a vedação do trabalho ao menor de 16 anos, como instituto de defesa eugênica alcançado igual- mente pela norma-regra da proteção especial do art. 227, § 3º, I. Este dispositivo, aliás, em sua parte final, consigna: “[...] observado o disposto no art. 7º, XXXIII”.

A disposição do art. 402 da Consolidação das Leis Tra- balhistas foi superada e o artigo seguinte (403) da CLT regu- lamenta a nova disposição constitucional quando declara a proibição de qualquer vínculo empregatício a menores de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, nos termos da Lei nº 10.097, de 19.12.2000.

Na faixa etária que compreende menores entre 16 e 18 anos, a capacidade jurídico-laborista é relativa, dependente de assistência do pátrio poder-dever (ou poder-dever familiar, na linguagem do Novo Código Civil), da tutela ou da guarda judicial. A assistência é exigida para o ato inicial da vida labo- ral, que é a aquisição da carteira nacional de trabalho, bem como na rescisão de contrato trabalhista, como disposto no art. 349 da CLT. A partir daí, a autorização para o contrato de trabalho é presumida.

Registre-se que, evidentemente, são absolutamente inca- pazes para a contratação os menores de 16 anos de idade. No entanto, cabe assinalar que a atividade doméstica, de nature- za puramente familiar, sem qualquer vínculo empregatício ou obrigação contratual, não constitui relação trabalhista prevista na proibição. A legislação especial que regula as relações tra- balhistas que envolvam adolescentes é a Consolidação das Leis do Trabalho, que, em seu Título III, Capítulo IV, arts. 402 usque 441, cuida especificamente do trabalho do menor.

No entanto, algumas dessas disposições, por con- trariarem a nova ordem constitucional, encontram-se re- vogadas. Outras, derogadas. Sobre esse ponto do di- reito intertemporal, trazemos à colação o ensinamento

de José de Farias Tavares. A corrente, grandemente ma- joritária entre os doutos contemporâneos, proclama a re- vogação automática de todas as normas, de quaisquer níveis, anteriores, contrárias ao novo texto constitucional. Michel Temer resume os entendimentos já pacificados, como intérprete autêntico da Carta vigente, com a dupla autoridade de legislador constituinte e professor constitucionalista. Ao mesmo tempo em que, apropriadamente, explica a convalida- ção do ordenamento jurídico infraconstitucional preexistente, compatível com a nova Constituição, que lhe dá novo funda- mento de validade, dentro da atualíssima teoria da recepção.

O ensino prático-especializado dos menores, de cunho formal, seria aquele reconhecido oficialmente, como esclari- ce Vicente Carrion: “[...] há necessidade de autorização do SENAC ou do SENAI e o aprendizado não pode superar os limites previstos para cada ocupação e, sobretudo, o ensino deve corresponder a um processo educacional com o desdo- bramento do ofício ou da ocupação em operações ordenadas de conformidade com um programa, cuja execução se faça sob a direção de um responsável em ambiente adequado à aprendizagem”.

Na prática, observa-se que há uma aprendizagem infor- mal, assistemática, exercitada no âmbito familiar, sem relação de emprego, em que os mais idosos transmitem aos mais no- vos, na prática direta, as regras de seus ofícios, seus conheci- mentos e suas habilidades profissionais, preparando a futura mão de obra. Esse ensinamento, ministrado com respeito à in- tegridade da pessoa e à sua escolarização, sem ilicitude, apesar de não previsto em lei, é proveitoso para o aprendiz de fato.

Para esses efeitos, as normas vigentes quando da pro- mulgação da Constituição Federal previam limites temporais, específicos, para cada profissão, ensino proferido ou fiscaliza- do pelo SENAI ou SENAC, além de outros. Acresça-se a isso o que preceitua nossa atual Constituição Federal, em seu Ato das Disposições Transitórias:

Art. 62. A lei criará o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR) nos moldes da legislação relativa ao Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e ao Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), sem prejui- zo das atribuições dos órgãos públicos que atuam na área.

A aprendizagem profissional respeitará as condições pecu- liares do adolescente como pessoa em fase de desenvolvi- mento. Em cumprimento ao disposto no art. 227, § 3º, III, da Constituição Federal, a carga horária do aprendiz não prejudi- cará a participação regular do aluno em sua escola de ensino fundamental da rede pública.

Digno de registro que o artigo 64 do ECA, embora tam- bém regulador da atividade de aprendiz, resta sem eficácia. Senão, observe-se sua redação: “Ao adolescente até quatorze anos de idade é assegurada bolsa de aprendizagem”. Ora, tal dispositivo necessita ser reformulado, pois está em dissonân- cia com a nova dicção constitucional introduzida pela Emenda nº 20, de 15/12/1998, como já exposto anteriormente. Ho- diernamente, a aprendizagem regular, formal, somente poder- á ter início aos 14 anos de idade.

Regula a garantia constitucional (Constituição Federal, art. 227, § 3º, II) o direito à previdência social e à proteção trabalhista devida ao aprendiz, cuja idade terá de ser entre 16 e menos de 18 anos, por força da Emenda Constitucio- nal nº 20, de 15/12/1998, que alterou a redação do art. 7º, XXXIII.

Isto significa que o trabalho da pessoa hipossuficiente, seja de natureza física, sensorial ou motora (Constituição Federal, art. 227, § 1º, II), terá de ser compatível com suas condições pessoais, de tal forma a não lhe agravar a deficiência e não prejudicar a sua reabilitação.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXIII, e no art. 227, caput, assegura proteção especial ao adolescente trabalhador, seja o empregado já profissional (maior de 16 anos), seja o empregado-aprendiz, aquele que exercita a prática orientada na própria empresa do patrão, seja o que faz aprendizagem informal em trabalho exercitado no âmbito doméstico ou o aluno de curso regular de escola profissionalizante. Ou ainda aquele que desempenha o trabalho educativo em regime de ensino prático assistemático ministrado em órgão do Poder Público, ou mesmo em instituição privada de finalidade não-lucrativa direcionada à preparação de mão de obra.

A idade mínima está fixada na legislação: 14 anos para aprendizes. Em qualquer caso, com todos os direitos trabalhistas e previdenciários assegurados, aos maiores de 16 anos. Por outro lado, há uma proibição expressa ao trabalho noturno, de risco e agressão à saúde, ou cujos turnos e ambientes sejam nocivos à condição da pessoa em desenvolvimento, empregados ou aprendizes. É a legislação trabalhista a responsável pela conceituação desses tipos de atividades. Observe-se, no anexo, ao final deste trabalho, as disposições contidas na CLT, em seus arts. 403 e seguintes

**17 DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER:
DA ESTABILIDADE DA GESTANTE; DA LICENÇA-
-MATERNIDADE.**

**CAPÍTULO III
DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER
SEÇÃO I
DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA
DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER**

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único - Não é regido pelos dispositivos a que se refere este artigo o trabalho nas oficinas em que sirvam exclusivamente pessoas da família da mulher e esteja esta sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

Arts. 374 e 375 - (Revogados pela L-007.855-1989)

Art. 376. (Revogado pela L-010.244-2001)

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378. (Revogado pela L-007.855-1989)

Art. 379 e 380 - (Revogados pela L-007.855-1989)

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

**SEÇÃO III
DOS PERÍODOS DE DESCANSO**

Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

SEÇÃO IV DOS MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

Art. 387 (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 388 - Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

Art. 389 - Toda empresa é obrigada: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-D. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

SEÇÃO V DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º A empregadora deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: (Redação dada pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 26.5.1999)

§ 5º (VETADO) (incluído pela Lei nº 10.421, de 2002)

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, observado o disposto no seu § 5º. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

§ 1º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 2º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 3º (Revogado pela Lei nº 12.010, de 2009)

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. (Incluído pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 394 - *Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.*

Art. 394-A. *Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de Insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:*

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de Insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento."

Art. 395 - *Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.*

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador..

Art. 397 - *O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternas e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)*

Art. 398 (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 399 - *O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.*

Art. 400 - *Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.*

Comentários: A Constituição Federal estabelece no seu art. 5º, inciso I que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. No art. 7º, inciso XX prevê incentivos específicos, visando à proteção do mercado de trabalho da mulher, no XXX existe a proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seu capítulo III, estabelece normas especiais de proteção ao trabalho da Mulher, do art. 372 ao art. 400, com as penalidades pela inobservância contidas no art. 401.

As medidas concernentes à proteção ao trabalho da mulher são consideradas de ordem pública, não justificando em hipótese nenhuma redução salarial.

Dispõe sobre as proibições referentes aos anúncios de emprego, que não podem conter referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, exceto quando a natureza da atividade, pública ou notoriamente o exigir. Estes mesmos critérios não podem ser considerados para fins de remuneração, formação profissional e possibilidades de ascensão profissional, nem para recusa de emprego ou dispensa. Também não constitui motivo de dispensa, o estado de gravidez.

Também são proibidas as revistas íntimas, solicitação de atestados ou exames para comprovar esterilidade ou gravidez, quer na admissão ou permanência no emprego.

O trabalho noturno (aquele compreendido entre as 22 horas de um dia até as 05 horas do dia seguinte) terá um acréscimo de 20% sobre o trabalho diurno, sendo a hora noturna de 52 minutos e 30 segundos, desta forma computando-se neste período de tempo, 8 horas. Estes preceitos, na verdade, valem para os trabalhadores em geral, assim como os períodos de descanso (11 horas consecutivas, no mínimo, entre duas jornadas, e 01 hora, no mínimo, no máximo 02, para refeição e repouso, salvo redução autorizada por ato do Ministério do Trabalho).

Também no descanso semanal remunerado de 24 horas, que deve coincidir no todo ou em parte com o domingo, bem como nos trabalhos em feriados, observa-se os preceitos referentes aos trabalhadores em geral.

Com relação à higienização e conforto nos locais de trabalho, para evitar esgotamento físico, os locais devem dispor de bancos, em número suficiente para as mulheres; deve haver vestiários com armários individuais privativo das mulheres bem como receber gratuitamente do empregador o equipamento de proteção individual.

Nos locais em que trabalham pelo menos 30 mulheres, com mais de 16 anos, é necessário local apropriado onde seja permitida a guarda sob vigilância das crianças no período de amamentação. Essa exigência pode ser suprida através de convênios com creche.

Com relação à proteção à maternidade, é garantida a licença de 120 dias, mesmo em caso de parto antecipado, com garantia do salário. O período de licença poderá ser dilatado em duas semanas antes e depois do parto, mediante atestado médico. Durante a gravidez, por motivo de saúde é garantida a transferência de função, bem como a retomada da função exercida, após o retorno da licença.

Mediante a apresentação do termo judicial de guarda, em caso de guarda e adoção, a licença maternidade será concedida com duração de 120 dias para o caso de crianças com até 01 ano de idade, de 60 dias para crianças de 01 a 04 anos, 30 dias para crianças de 04 a 08 anos.

Ainda é facultado à gestante, o rompimento do contrato de trabalho, se este for prejudicial à gestação.

Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito ao descanso remunerado de 02 semanas, sendo-lhes assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento.

Para amamentar o filho até que ele complete 06 meses, de idade, a mulher terá direito a dois descansos de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho.

Os locais destinados à guarda e amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta para amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Vale salientar ainda que a estabilidade da gestante estende-se até o quinto mês após o parto.

Por último, a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 alterou o art. 394-A da CLT, sobre os casos de afastamento da mulher em trabalhos insalubres, bem como acrescentou os §§1º e 2º no art. 396, acerca dos períodos de amamentação, podendo estes serem dilatados a critério da autoridade competente, sendo os horários do intervalo acordados entre a mulher e o empregador diretamente.

ESTABILIDADE DA GESTANTE

A legislação garante a estabilidade da empregada gestante a partir da confirmação da gravidez, inclusive no caso do contrato de experiência ou determinado. Determina ainda que o período de licença-maternidade da empregada gestante é de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Este entendimento está consubstanciado no artigo 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88, o qual confere à empregada gestante a estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

"Art. 10 - Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I da Constituição:

I - ...

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."

Conforme estabelece a Lei 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã, este prazo poderá ser prorrogado por mais 60 (sessenta) dias quando a empregada assim o requerer ou ainda quando a própria empresa aderir voluntariamente ao programa.

No entanto, a dúvida de muitas empresas é se esta estabilidade deve ser conferida a partir da gravidez da empregada ou da data em que a mesma comunica o fato ao empregador.

A maioria das empresas alega que não há como conferir a estabilidade à empregada se desconhece que a mesma está grávida, sendo portanto, passível de desligamento arbitrário.

Analisando esta situação, podemos vislumbrar que a estabilidade pode decorrer de 3 (três) datas distintas, sendo:

- Data 1: Data da gravidez em si;
- Data 2: Data de confirmação da gravidez pelo médico (que pode ocorrer na mesma semana, 1 mês ou até 3 meses depois, dependendo do caso); e
- Data 3: Data da comunicação por parte da empregada ao empregador.

Entende-se como data da confirmação da gravidez a data da concepção em si, ou seja, ainda que a empregada tenha a confirmação médica em novembro de que está grávida desde setembro, por exemplo, o fato gerador a ser considerado para fins de estabilidade é o mês de setembro.

Sob este viés, podemos concluir que o empregador simplesmente teria que adivinhar se a empregada está ou não grávida para só então proceder ou não a demissão?

É sabido que quem assume o risco do empreendimento, recebendo os lucros ou suportando os prejuízos advindos da atividade econômica, é o empregador.

Neste sentido, há que se considerar que a arbitrariedade em demitir ou não a empregada torna-se um risco para o empregador, pois a legislação busca assegurar não só a garantia do emprego, mas proteger as condições básicas de sustento ao nascituro, através dos rendimentos da genitora, pelo período de, no mínimo, cinco meses após o parto.

Não obstante, a própria legislação proíbe a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez.

Esta proibição, por si só, transfere o risco da demissão ao empregador, pois ainda que este tenha sido comunicado (em atraso) sobre o estado gravídico da empregada e sendo comprovado que a data da confirmação da gravidez tenha sido antes da demissão, poderá o empregador ser obrigado a reintegrá-la ao quadro da empresa ou, não sendo possível, indenizá-la.

Até setembro/2012 havia divergências quanto à estabilidade, dúvida era se a gravidez da empregada ocorresse no curso do aviso prévio, isto porque o aviso prévio era "equiparado" a um contrato por tempo determinado, já que as partes estavam cientes do prazo certo de início e fim do aviso.

Havia também o entendimento de que a estabilidade no contrato de trabalho por tempo determinado não era devido, justamente pelo fato de que o empregado, ao celebrá-lo, já conhecia o seu término.

Entretanto, tanto no contrato de trabalho por tempo determinado (inclusive o de experiência) quanto no caso do aviso prévio, a estabilidade passou a ser garantida a partir da alteração do inciso III da Súmula 244 do TST, o qual assim explicitou:

"III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. (Alteração dada pela Resolução TST 185/2012 de 14.09.2012)."

Não obstante, com a publicação da Lei 12.812/2013, a qual acrescentou o art. 391-A a CLT ratificando o entendimento jurisprudencial declinado pelo TST, tal garantia foi definitivamente edificada, *in verbis*:

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

“Artigo 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”

Assim, mesmo que a confirmação da gravidez tenha sido durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado, ou seja, ainda que a concepção da gravidez tenha ocorrido após a data de comunicação do aviso prévio, a empregada terá direito à estabilidade, já que a lei assim o garante.

Da mesma forma o empregador poderá ser compelido a reintegrar ou indenizar a empregada que, no curso do contrato de trabalho por tempo determinado, vier confirmar a gravidez, uma vez que a Súmula do TST também assegura o preceito estável dispostos na Constituição Federal.

LICENÇA MATERNIDADE

Licença maternidade ou licença-gestante é um benefício de caráter previdenciário garantido pelo artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Brasileira, que consiste em conceder à mulher que deu à luz licença remunerada de 120 dias.

Quem tem direito: Toda mulher trabalhadora empregada, inclusive as empregadas domésticas.

Como funciona: O salário da trabalhadora em licença é chamado de salário-maternidade, é pago pelo empregador e por ele descontado dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. A trabalhadora pode sair de licença a partir do último mês de gestação.

Os períodos de repouso podem ser aumentados posteriormente em 2 semanas desde que com atestado médico.

A Constituição também garante que, do momento em que se confirma a gravidez até cinco meses após o parto, a mulher não pode ser demitida.

Período da Licença: 120 dias, contados a partir do primeiro dia da licença. Nos casos em que a gestante estiver incapacitada para trabalhar por razões médicas. Os períodos de repouso antes e depois do parto poderão ser aumentados em duas semanas.

Importante comentar a lei 11.770/2008, que prorrogou da licença maternidade em 60 dias, que diz em seu art. 1º que a prorrogação será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa “empresa cidadã”, mas tem outra condição que é, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

Com isso, ao contrário que pensam muitos estudiosos, vimos que a lei 11.770/08 não alterou a Constituição Federal, que permanece com o texto original em seu art. 7º, inciso XVIII:

“XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;”

Mesmo por que é de conhecimento de todos que uma lei ordinária (11.770/08) não pode alterar a Constituição Federal e sim, somente uma Emenda Constitucional, que tem um procedimento mais rígido, mais solene, elencado no art. 60 da nossa Carta Política, fazendo jus a classificação da nossa Constituição em rígida.

Bem assim, falou o Ministério da Previdência em nota explicativa Nº 01/2008 CGNAL/DRPSP/SPS/MPS, que diz: “ ... A Lei nº 11.770/2008 não alterou o inciso XVIII do art. 7º da Constituição Federal, que garante o direito de licença à gestante por 120 dias, e também não alterou o art. 71 da Lei nº 8.213/91 que dispõe sobre a concessão do benefício de Salário-Maternidade pelo Regime Geral de Previdência Social – RGPS por 120 dias...”

Casos de deferimento da licença maternidade:

Evento gerador	Tipo de trabalhador	Onde pedir?	Quando pedir?	Como comprovar?
Parto (inclusive de natimorto)	<i>Empregada (só de empresa)</i>	Na empresa	A partir de 28 dias antes do parto	Atestado médico (caso se afaste 28 dias antes do parto) ou certidão de nascimento
	<i>Desempregada</i>	No INSS	A partir do parto	Certidão de nascimento
	<i>Demais seguradas</i>	No INSS	A partir de 28 dias antes do parto	Atestado médico (caso se afaste 28 dias antes do parto) ou certidão de nascimento
Adoção	<i>Todos os adotantes</i>	No INSS	A partir da adoção ou guarda para fins de adoção	Termo de guarda ou certidão nova
Aborto não-criminoso	<i>Empregada (só de empresa)</i>	Na empresa	A partir da ocorrência do aborto	Atestado médico comprovando a situação
	<i>Demais trabalhadoras</i>	No INSS		

Principais requisitos: Para ter direito ao salário-maternidade, o(a) beneficiário(a) deve atender aos seguintes requisitos na data do parto, aborto ou adoção:

- **Quantidade de meses trabalhados (carência)**
 - **10 meses:** para a trabalhadora Contribuinte Individual, Facultativa e Segurada Especial.
 - **isento:** para seguradas Empregada de Microempresa Individual, Empregada Doméstica e Trabalhadora Avulsa (que estejam em atividade na data do afastamento, parto, adoção ou guarda com a mesma finalidade).
- **Para as desempregadas:** é necessário comprovar a qualidade de segurada do INSS e, conforme o caso, cumprir carência de 10 meses trabalhados.
- Caso tenha perdido a qualidade de segurada, deverá realizar dez novas contribuições antes do parto/evento gerador do benefício.

Duração do benefício: A duração do salário-maternidade dependerá do tipo do evento que deu origem ao benefício:

- 120 (cento e vinte) dias no caso de parto;
- 120 (cento e vinte) dias no caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, independentemente da idade do adotado que deverá ter no máximo 12 (doze) anos de idade.
 - 120 (cento e vinte) dias, no caso de natimorto;
 - 14 (quatorze) dias, no caso de aborto espontâneo ou previstos em lei (estupro ou risco de vida para a mãe), a critério médico.

Documentos necessários: Para ser atendido nas agências do INSS a segurada deve apresentar um documento de identificação com foto e o número do CPF., bem, como apresentar carteiras de trabalho, carnês e outros comprovantes de pagamento ao INSS.

- A **trabalhadora desempregada** deve, obrigatoriamente, apresentar a certidão de nascimento (vivo ou morto) do dependente.
- A trabalhadora que se afasta 28 dias antes do parto deve apresentar atestado médico original, específico para gestante.
- **Em caso de guarda**, deve apresentar o Termo de Guarda com a indicação de que a guarda destina-se à adoção.
- **Em caso de adoção**, deverá apresentar a nova certidão de nascimento expedida após a decisão judicial.

Outras informações:

- A decisão judicial proferida na Ação Civil Pública nº 2004.51.02.001662-4/RJ, determinou ao INSS que não exija das seguradas desempregadas, em período de graça (qualidade de segurada), prova da relação de emprego como pré-requisito para a concessão do salário-maternidade, bem como, que não desconte qualquer valor a título de contribuição previdenciária para o Regime Geral de Previdência Social-RGPS. A determinação judicial produz efeitos para requerimentos protocolados a partir de 4/7/2012 e se restringe às seguradas domiciliadas na Seção Judiciária do Rio Janeiro. Nesse caso, a requerente do benefício deve apresentar documento que comprove que reside no Estado do Rio de Janeiro.

- O salário maternidade será devido ao adotante do sexo masculino, para adoção ou guarda para fins de adoção ocorrida a partir de 25/10/2013, data da publicação da Lei nº 12.873/2013.

- No caso de empregos concomitantes ou de atividade simultânea na condição de segurada empregada com contribuinte individual ou doméstica, a segurada fará jus ao salário-maternidade relativo a cada emprego ou atividade.

- Em situação de adoção ou parto de mais de uma criança, o segurado terá direito somente ao pagamento de um salário maternidade.

- A partir de 23/1/2013, data da vigência do art. 71-B da Lei nº 8.213/91, fica garantido, no caso de falecimento da segurada ou segurado que tinha direito ao recebimento de salário-maternidade, o pagamento do benefício ao cônjuge ou companheiro(a) sobrevivente, desde que este também possua as condições necessárias à concessão do benefício em razão de suas próprias contribuições. Para o reconhecimento deste direito é necessário que o sobrevivente solicite o benefício até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário (120 dias). Esse benefício, em qualquer hipótese, é pago pelo INSS.

Licença maternidade e Lei nº 9.029/95.

No que diz respeito ao trabalho da mulher, a Lei nº 9.029/95 previu como crime as seguintes práticas discriminatórias:

Discriminação de raça ou cor: A Constituição Federal em seu artigo 5º, incisos XLI e XLII, dispõem:

"XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais;

XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da Lei"

O artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal assegura aos trabalhadores em geral a proibição de ato discriminatório por motivo de cor.

Discriminação pelo estado civil: O artigo 7º, inciso III da Constituição Federal/88 determina que a discriminação pelo estado civil é violação ao preceito constitucional, sendo a mulher uma das maiores vítimas desse preconceito, uma vez que ela, quando casada, tem maiores possibilidades para a maternidade.

Trabalhador com deficiência: O artigo 7º, inciso XXXI da Constituição Federal trouxe a proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Responsabilidade do empregador: Como os atos discriminatórios podem causar prejuízos morais, a fim de responsabilizar civilmente o empregador, a pessoa poderá ingressar com ação perante a Justiça Comum objetivando a reparação do dano.

Texto da Lei 9.029/95 atualizado

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I - a pessoa física empregadora;

II - o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III - o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

I - multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II - proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (Redação dada pela Lei nº 12.288, de 2010) (Vigência)

I - a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 13 de abril de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

18 DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DAS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O direito coletivo de trabalho disciplina as relações coletivas de trabalho, ou seja, vai cuidar dos interesses de um grupo social.

Essa relação vai ser "representada" pelos sindicatos da categoria, de um lado sindicato patronal (empregadores) e de outro lado o sindicato dos empregados.

Assim, o direito Coletivo de Trabalho tem como função principal o estudo das organizações sindicais, negociações coletivas, instrumentos normativos (Acordo ou convenção Coletiva).

Direito Coletivo do Trabalho: Princípios.

Segundo Maurício Godinho Delgado, os princípios podem assim serem sistematizados:

- **Princípio da Liberdade Associativa e Sindical:** Subdivide-se em dois: liberdade de associação, mais abrangente, e liberdade sindical. A liberdade de associação está relacionada com a possibilidade de se fazer reunião (agregação ocasional) e associação (agregação permanente), podendo o associado se desfiliar a qualquer tempo.

As noções de reunião e associação estão expressamente previstas no texto constitucional, respectivamente nos incisos XVI e XVII do art. 5º.

Já a liberdade sindical se refere à livre criação de sindicatos e sua autoextinção, bem como a livre vinculação a um sindicato e a livre desfiliação de seus quadros.

- **Princípio da Autonomia Sindical:** Sustenta a garantia de autogestão dos sindicatos dos trabalhadores, sem a interferência empresarial ou estatal em seu funcionamento.

A importância da não intervenção se deve sobretudo à independência política e administrativa dos sindicatos. Do contrário, haveria um controle por parte dos setores público e privado, o que acarretaria no aniquilamento da própria essência do sindicalismo: a defesa dos interesses da classe trabalhadora.

A segunda classe dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho versa sobre as relações que ocorrem entre os sindicatos dos trabalhadores e empregadores. Nesta seção incluem-se os princípios da "interveniência sindical na normatização coletiva", da "equivalência dos contratantes coletivos" e, por fim, o da "lealdade e transparência nas negociações coletivas".

- **Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva:** Afirma categoricamente a imprescindibilidade da participação dos sindicatos nas convenções coletivas de matéria trabalhista. Princípio esse que se encontra positivado na Constituição Federal em seu art. 8º, III e VI.

Todavia, conforme quase toda regra de Direito, este princípio não é absoluto. Os empregados poderão, excepcionalmente, negociar de maneira direta com o empregador quando o Sindicato, a Federação e Confederação sindicais não se manifestarem dentro do prazo legal (art. 617, §1º, da CLT).

- **Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos:** Advoga em favor da igualdade de tratamento dos sujeitos coletivos, por meio da elaboração de um estatuto que supra as lacunas do ordenamento jurídico, no sentido de tornar equitativo o relacionamento entre empregados e empregador.

- **Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva:** Estabelece que na vinculação entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho deve haver não apenas o acatamento das normas acordadas, mas também que a inteligibilidade destas últimas dê ensejo a interpretações inequívocas.

É lógico que o rigor no cumprimento das normas possui como pressuposto a inalterabilidade da situação fática. Em outras palavras, existe a possibilidade de aplicação da cláusula *rebus sic stantibus*; além da *exceptio non adimpleti contractus*, não obstante tratar-se de negócio jurídico coletivo.

A terceira classe, enfim, refere-se aos efeitos produzidos pelas normas de contratos coletivos. Estão nesta categoria os princípios da "criatividade jurídica da negociação coletiva" e o da "adequação setorial negociada".

- **Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva:** Este princípio não é nada mais do que a explanação da prerrogativa sindical de criar normas jurídicas.

Esse atributo é de especial relevância, uma vez que numa relação entre entes coletivos não se deve instituir meras cláusulas contratuais, peculiaridade do ramo privado, mas sim normas que conjuguem os interesses comuns.

- **Princípio da Adequação Setorial Negociada:** Este princípio discorre sobre a conformidade entre as normas emanadas da negociação coletiva e as que são fruto da legislação estatal.

Assim, as normas decorrentes de convenções coletivas não poderão suprimir direitos individuais de modo a prejudicar o trabalhador.

Sindicalização.

Comentários: A própria Constituição de 1988 traz em seu bojo o princípio da liberdade sindical, inserido em seu art. 8º. No âmbito internacional, encontramos as normas da Organização Internacional do Trabalho que disciplinam a liberdade sindical em suas Convenções.

A Convenção nº. 87 da OIT traz à baila os princípios da liberdade sindical, consagrando a liberdade sindical individual e coletiva, além de falar de liberdade sindical de empregados e empregadores.

Ocorre que a liberdade sindical precisa ser vista como meio eficaz de proteção aos trabalhadores de um país que não passou pelo estágio do Estado Providência e, por isso, necessita de mais atenção aos direitos sociais, os quais podem ser defendidos e conquistados através de um sindicato livre de quaisquer influências, sejam estas provenientes do governo ou dos empregadores.

Em razão desta importância fundamental do sindicato, principalmente de um sindicato livre, é que impede encontrar mecanismos capazes de impedir os atos anti-sindicais, mecanismos estes que poderão ser de prevenção, ou ainda de reparação.

De acordo com o sistema brasileiro, confirmado pelo STF, se exige que os Tratados e Convenções sejam aprovados pelo Congresso Nacional e promulgados por Decreto pelo Presidente da República, independente de edição de lei para sua incorporação no regulamento interno.

Acontece que o mesmo STF tem entendido que, mesmo ratificadas, as Convenções da OIT têm um caráter meramente programático, ou seja, estabelecem diretrizes que deverão ser traçadas pela legislação interna.

No campo da liberdade sindical a Convenção mais importante da OIT é a de nº 87, que ainda não foi ratificada pelo Brasil.

DA LIBERDADE SINDICAL (CONVENÇÃO Nº 87 DA OIT):

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Artigo 1

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para quem esteja em vigor a presente Convenção se obriga a pôr em prática as seguintes disposições:

Artigo 2

Os trabalhadores e os empregadores, sem nenhuma distinção e sem autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que estimem convenientes, assim como o de filiar-se a estas organizações, com a única condição de observar os estatutos das mesmas.

Artigo 3

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de redigir seus estatutos e regulamentos administrativos, o de eleger livremente seus representantes, o de organizar sua administração e suas atividades e o de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de toda intervenção que tenha por objetivo limitar este direito ou entorpecer seu exercício legal.

Artigo 4

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estão sujeitas a dissolução ou suspensão por via administrativa.

Artigo 5

As organizações de trabalhadores e de empregadores têm o direito de constituir federações e confederações, assim como de filiar-se às mesmas e toda organização, federação ou confederação tem o direito de filiar-se a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6

As disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção aplicam-se às federações e confederações de organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7

A aquisição da personalidade jurídica pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não pode estar sujeita a condições cuja natureza limite a aplicação das disposições dos artigos 2, 3 e 4 desta Convenção.

Artigo 8

1. Ao exercer os direitos que lhes são reconhecidos na presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas organizações respectivas estão obrigados, assim como as demais pessoas ou coletividades organizadas, a respeitar a legalidade.

2. A legislação nacional não menoscará nem será aplicada de forma que menoscabe as garantias previstas nesta Convenção

Artigo 9

1. A legislação nacional deverá determinar até que ponto aplicar-se-ão às forças armadas e à polícia as garantias previstas pela presente Convenção.

2. Conforme os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção por um membro não deverá considerar-se que menoscaba em modo algum as leis, sentenças, costumes ou acordos já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia, garantias prescritas na presente Convenção.

Artigo 10

Na presente Convenção, o termo organização significa toda organização de trabalhadores e de empregadores que tenha por objeto fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e dos empregadores.

PARTE II

PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Artigo 11

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual esta Convenção esteja em vigor, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização.

PARTE III

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 12

1. Respeito dos territórios mencionados no artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, emendada pelo Instrumento de Emenda à Constituição à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, exceção feita dos territórios a que se referem os parágrafos 4 e 5 do citado artigo, de acordo com a emenda, todo membro da Organização que ratifique a presente Convenção deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, no prazo mais breve possível, após sua ratificação, uma declaração na qual manifeste:

a) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas sem modificações;

b) os territórios a respeito dos quais se obriga a que as disposições da Convenção sejam aplicadas com modificações, junto com os detalhes dessas modificações;

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

c) os territórios a respeito dos quais é inaplicável a Convenção e os motivos pelos quais é inaplicável; d) os territórios a respeito dos quais reserva sua decisão.

2. As obrigações a que se referem os apartados a) e b) do parágrafo 1 deste artigo considerar-se-ão parte integrante da ratificação e produzirão os mesmos efeitos.

3. Todo Membro poderá renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma nova declaração, a qualquer reserva formulada em sua primeira declaração em virtude dos apartados b), c) ou d) do parágrafo 1 deste artigo.

4. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada, de acordo com as disposições do artigo 16, todo Membro poderá comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifique, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indique a situação dos territórios determinados.

Artigo 13

1. Quando as questões tratadas na presente Convenção sejam da competência das autoridades de um território não metropolitano, o membro responsável das relações internacionais deste território, de acordo com o governo do território, poderá comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pela qual aceite, em nome do território, as obrigações da presente Convenção

2. Poderão comunicar ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração pelas qual aceitem as obrigações desta Convenção:

a) dois ou mais Membros da Organização, a respeito de qualquer território que esteja sob sua autoridade comum; ou

b) toda autoridade internacional responsável pela administração de qualquer território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, referente a dito território.

3. As declarações comunicadas ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho, de conformidade com os parágrafos precedentes neste artigo deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território interessado com modificações ou sem elas; quando a declaração indique que as disposições da Convenção serão aplicadas com modificações, deverá especificar em que consistem as citadas modificações.

4. O Membro, os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, total ou parcialmente, por meio de uma declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em qualquer outra declaração anterior.

5. Durante os períodos em que esta Convenção possa ser denunciada de conformidade com as disposições do artigo 16, o Membro, os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão comunicar ao Diretor Geral uma declaração pela qual modifiquem, em qualquer outro aspecto, os termos de qualquer declaração anterior e na qual indiquem a situação no que se refere à aplicação da Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 14

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para seu registro ao Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Artigo 15

1. Esta Convenção obrigará unicamente aqueles Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações houver registrado o Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

2. A presente convenção entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois membros tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.

3. A partir daquele momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data em que tiver sido registrada sua ratificação.

Artigo 16

1. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de dez anos, a partir da data em que tiver entrado inicialmente em vigor, mediante ata comunicada, para seu registro, ao Diretor da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não terá efeito até um ano após a data em que tiver sido registrada.

2. Todo Membro que tiver ratificado esta Convenção e que no prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso do direito de denúncia previsto neste artigo, ficará obrigado durante um novo período de dez anos, e no sucessivo poderá denunciar esta Convenção à expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 17

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas ratificações, declarações e atas de denúncia lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro de segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral informará aos membros da Organização sobre a data em que esta Convenção entrará em vigor

Artigo 18

O Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para efeitos de registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que houver registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 19

Cada vez que o estime necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. Em caso de que a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro, da nova convenção revisora implicará ipso jure, a denuncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 16, sempre que a nova Convenção revisora tiver entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor a nova convenção revisora, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a tiverem ratificado e não ratifiquem a Convenção revisora.

Artigo 21

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

Organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada

Preliminarmente, deve-se asseverar que a Constituição Federal ampliou substancialmente a liberdade sindical, proibindo categoricamente a interferência e a intervenção do Estado na organização das instituições sindicais.

O enquadramento sindical no Brasil é definido pela CLT, dividindo-se em categoria profissional, para os empregados, e categoria econômica, para os empregadores; independente, portanto, do desejo do empregador ou opção do empregado.

No regime jurídico infra-constitucional anterior ao da Constituição Federal de 1988, as instituições sindicais, tanto as profissionais como as econômicas, só poderiam ser criadas se já existisse categoria profissional ou econômica definida pelo Estado. Hoje, vigora o princípio da independência estatal, consolidado no ARTIGO 8º, Inciso I, da Constituição Federal.

O conceito legal de categoria profissional está consignado no § 2º, do Art. 511 da CLT, vejamos: **“(...) A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. (...)”**

A CLT, no § 3º, do aludido Art. 511, estatui a definição legal de categoria diferenciada nos seguintes termos: **“(...) Categoria diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singular. (...)”**

Depreende-se da simples leitura dos dois dispositivos legais supra transcritos, a existência de duas espécies de categorias profissionais, sendo que caracteriza-se ordinariamente a primeira, pela similitude de condições em situação empregatícia na mesma atividade econômica, ou no entendimento de EDUARDO GABRIEL SAAD “do exercício do mesmo ofício ou da mesma atividade num ramo econômico surge a similitude de condições de vida. Temos, aí, as linhas mestras de uma categoria profissional” (In: SAAD, Eduardo Gabriel – CLT Comentada – 33ª edição, LTr Editora, São Paulo, 2001).

Assim, de modo genérico, para atividades profissionais inespecíficas, é a atividade do empregador que caracteriza e define a similitude de condições de trabalho, sendo que, a partir daí, a categoria profissional majoritária será determinada pela atividade principal do empregador e não pelos atos praticados por estes em suas atividades diárias.

A partir da excepcionalidade legal estatuída no § 3º do Art. 511 da CLT, as chamadas categorias diferenciadas, se caracterizam em sua individualidade por força de estatuto profissional ou em consequência de condições de vida singular, seja independentemente da atividade econômica em que se exerça o trabalho.

EDUARDO GABRIEL SAAD define categoria diferenciada como “aquela cujos membros estão submetidos a estatuto profissional próprio ou que realizam um trabalho que os distingue completamente de todos os outros da mesma empresa” (In: SAAD, Eduardo Gabriel – CLT Comentada – 33ª edição, LTr Editora, São Paulo, 2001).

No mesmo sentido, VALENTIN CARRION (In: CARRION, Valentin - Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho - Editora Saraiva - 29ª Ed – São Paulo, p. 414) define “categoria profissional diferenciada é a que tem regulamentação

específica do trabalho diferente da dos demais empregados da mesma empresa, o que lhes faculta convenções ou acordos coletivos próprios, diferentes dos que possam corresponder à atividade preponderante do empregador, que é a regra geral”.

Como conclusão, à luz da CLT e da doutrina, a maioria dos trabalhadores pertencem a uma categoria identificada pela atividade principal do empregador, enquanto que a categoria diferenciada não tem qualquer relação com essa atividade, mas sim com a profissão por seus estatutos jurídicos ou condições outras especialmente estabelecidas.

Contribuições sindicais.

A contribuição sindical é um tributo previsto no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, bem como nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, cujo recolhimento é obrigatório e se dá anualmente, com o objetivo de custear as atividades sindicais.

A contribuição sindical é (ou era, vide comentários acerca da Reforma Trabalhista abaixo) devida por todos aqueles que integram determinada categoria econômica ou profissional, ou ainda, uma profissão liberal, independentemente de serem ou não associados a um sindicato, ou seja, todo aquele que exerce atividade profissional está obrigado ao recolhimento da contribuição.

A obrigação do recolhimento é do empregador, conforme previsão do art. 545 da CLT, incluído na Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017, desde que devidamente autorizado pelo empregado por escrito, conforme artigo 579, também alterado na reforma:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”

A União, ao instituir a contribuição sindical, remeteu às entidades sindicais o direito-dever de cobrá-las e revertê-las em benefício da categoria representada. A esse fenômeno dá-se o nome de parafiscalidade.

A destinação da contribuição sindical se divide entre o próprio sindicato, federações, confederações e Governo Federal, sendo que este último aplica sua quota parte da arrecadação à composição dos recursos financeiros destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e ao Seguro Desemprego.

O artigo 592 da Consolidação das Leis do Trabalho elenca, de forma exemplificativa, a destinação da arrecadação sindical pelo sindicato, sendo certo que a contribuição sindical constitui meio para o fortalecimento de toda a categoria profissional, pois com ela a entidade de classe ganha força para implementar políticas de defesa dos interesses e direitos de seus representantes perante o empregador, Estado e sociedade.

A contribuição sindical é devida em favor do Sindicato representativo da mesma categoria ou profissão. Assim, Administradores e Tecnólogos, devem verter suas contribuições sindicais ao Sindicato dos Administradores no Estado de São Paulo.

O artigo 585 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que os profissionais liberais, como os Administradores, por exemplo, poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na empresa e como tal sejam nelas registrados. Nessa hipótese, o Administrador deve manifestar sua opção e exibir a prova de quitação da contribuição sindical, pelo que o empregador deixará de efetuar, no salário do profissional, o desconto da contribuição do sindicato majoritário da empresa.

De acordo com os artigos 582, 583 e 587 da Consolidação das Leis do Trabalho, os prazos de arrecadação, para as diferentes categorias, são:

- Empregadores - Janeiro
- Autônomos e Profissionais Liberais – Fevereiro
- Empregados – mês de março
- Empregados e trabalhadores avulsos - desconto obrigatório na folha no mês de abril.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Caso o empregado não estiver trabalhando no mês destinado, e que venha autprizar o desconto, este o será feito no primeiro mês de reinício do trabalho, conforme art. 602:

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Uma das alterações mais impactantes e controversas promovidas pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), depois complementada pela Medida Provisória nº 808, foi o fim da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical.

Também chamada de imposto sindical, essa contribuição era recolhida anualmente por empregados e empresas e destinada a sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais e até o Ministério do Trabalho.

Entre aplausos e críticas, a maior parte das notícias e comentários sobre essa alteração fez referência apenas ao fim da obrigatoriedade de contribuição para os empregados. De fato, a nova redação do artigo 582 da CLT é clara e afirma que os empregadores só descontarão a contribuição sindical dos empregados que tiverem prévia e expressamente autorizado o seu recolhimento.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:

a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;

b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

Porém, apesar de ter sido pouco comentado, a Reforma Trabalhista também tornou optativa a contribuição sindical das empresas aos sindicatos patronais.

A antiga redação do artigo 578 da CLT era imperativa ao determinar que as contribuições sindicais seriam “pagas, recolhidas e aplicadas” na forma estabelecida. No entanto, a Reforma Trabalhista acrescentou ao final do artigo 578 a expressão “desde que prévia e expressamente autorizadas”:

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

A conclusão de que a contribuição sindical também não será mais obrigatória para as empresas é fortalecida pela nova redação dada pela Reforma Trabalhista ao artigo 587 da CLT:

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

O fim da obrigatoriedade entra em vigor em 2018, a menos que alguma proposta de emenda à MP 808 ou nova lei sobre este tema seja aprovada.

É importante destacar que a Reforma Trabalhista não fez menção a outras modalidades de contribuição aos sindicatos. Com isso, nada impede que normas coletivas venham estabelecer outros pagamentos a serem feitos por empresas e empregados, com questionável obrigatoriedade àqueles não associados aos sindicatos.

Negociação coletiva.

Aspectos gerais

O nosso ordenamento jurídico atual guarda, em matéria de Direito Coletivo do Trabalho, forte influência da sua origem corporativista. Oriundo da fase intervencionista estatal em matéria sindical de 1930, adotou o modelo em questão as mesmas bases acima examinadas do corporativismo italiano: definição das categorias pelo Estado; criação de categorias pelo reconhecimento estatal que definia o enquadramento sindical; unicidade sindical.

As regras em questão forma positivadas pelo Decreto n. 24.694 de 12.7.34, pela Carta Constitucional de 1937 outorgada por Getúlio Vargas, pelo Decreto-Lei n.1.402 de 5.7.1939 e pelo Decreto-Lei 2381 de 9.7.1940, estes dois últimos incorporados pelo Decreto-lei n. 5.453 de 1º.5.1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

No dizer de Octavio Bueno Magano: “categoria é o conjunto de pessoas que, ligadas pela solidariedade resultante da identidade de condições de vida, perseguem interesses profissionais comuns. Na verdade, cada grupo homogêneo de pessoas que, ligadas pela solidariedade resultante da identidade de condições de vida, perseguem interesses profissionais comuns”.

Assim, distanciando-se efetivamente do modelo corporativista italiano neste aspecto, permitiu-se no Brasil a criação de categorias não apenas pela identidade de atividade profissional, mas também pelo exercício de atividades similares ou conexas, conforme art. 511 da CLT e seus parágrafos primeiro e segundo:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º - A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º - A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

O fato levado em consideração na época como essencial para formação de uma categoria foi o exercício de um mesmo ofício, pois acreditava-se que todos que se encontram nessa mesma situação possuem uma solidariedade natural. Por tal razão, percebe-se a redação do parágrafo quarto do mesmo artigo acima citado: “Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.”

Entende-se por similaridade a existência de semelhança entre as profissões e, por conexidade, o fato de haver uma relação entre as profissões de forma a concorrerem para o mesmo fim.

Ao lado das categorias profissionais e econômicas, adotou o sistema brasileiro, ainda, as chamadas categorias diferenciadas, fruto da inexistência de definição, de modo sistemático, da especialização profissional e da falta de critérios de formação profissional, como leciona o art. 511, § 3º da CLT: “Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares”.

Jurisprudência do TST acerca do tema:

Súmula nº 117 do TST. BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

Súmula nº 374 do TST. NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

Súmula nº 369 do TST. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item I alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) -Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

III - O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.

V - O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho.

A negociação coletiva:

As negociações coletivas no âmbito trabalhista são um processo dialético de extrema relevância para a estabilização das relações de trabalho no nosso país, visto ser através desse processo que sindicatos, empregados e empregador irão dialogar e buscar não só condições de trabalho apropriadas às particularidades de cada segmento profissional, mas também tentar resolver suas desavenças e solucionar os conflitos coletivos de ambas as partes.

A relevância da negociação coletiva de trabalho é tamanha, que pode ser aplicada a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla a todas regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial.

Outro ponto relevante é a participação sindical na negociação coletiva, que possui papel de extrema importância, como pra consertação política, quando a negociação tem por objetivo o alcance de alianças de poderes; tem ainda finalidade pacificadora, na existência de divergências de interpretação de determinada lei ou norma coletiva; tem função social, ao proporcionar o sentimento de pacificação com a obtenção de acordos de grupos organizados dentre outros.

A negociação coletiva, quando bem sucedida, faz com que as partes negociais obtenham harmonia, ela se transforma em um diploma normativo que se torna apto a reger as relações de trabalho no âmbito individual.

Portanto, as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são nada mais do que o fruto de uma negociação coletiva bem sucedida, onde o fato de muitas vezes não haver um regramento previamente determinado em nosso ordenamento para disciplinar a conduta das partes e os limites da negociação coletiva de trabalho, não significa que não existam parâmetros a serem seguidos durante o processo negocial.

A realização de negociações coletivas é um dos principais, senão o principal, meios de manutenção da paz industrial e social. Isso porque, para a sua realização não é necessária a existência de um conflito anterior, ou seja, ela pode ser, e depois porque ela existe para resolver questões de interesse e não problemas jurídicos.

Trata-se do melhor meio para a composição das partes, tendo em vista que, ninguém melhor do que as próprias partes para conhecer o conflito intimamente e determinarem a melhor solução, que agrade a ambos. Uma solução heteronômica, no entanto, poderia ser penosa para uma das partes, quando não as duas, e teria de ser executada, independentemente da vontade destas.

A negociação coletiva é definida, no texto, como uma série de atos sucessivos que buscam o entendimento entre as partes. Nela ocorrem as negociações preliminares, onde são discutidas as questões necessárias, podendo-se chegar à redação de uma projeto do futuro contrato, que será a base para a redação final do acordo. Apesar de sua importância, tal projeto não tem força vinculante, ou seja, aquilo que foi redigido preliminarmente não obriga as parte ao seu cumprimento.

Existem quatro tipo de negociação coletiva, a saber: a) negociação coletiva de criação, quando não há convenção coletiva preexistente, e cria-se a solução para um conflito; b) negociação coletiva de modificação, quando há apenas a alteração de cláusulas da convenção vigente; c) negociação coletiva de substituição, usada para substituir uma convenção coletiva por outra; e d) negociação coletiva de esclarecimento, cuja finalidade é apenas de interpretação da convenção coletiva vigente.

No que diz respeito à natureza jurídica da negociação coletiva, ou seja, o modo como ela é vista no mundo jurídico, em razão da finalidade desta ser que as partes interessadas, por elas próprias, ponham fim ao conflito, entende-se que ela se assemelha à conciliação. Se diferencia desta, porém, por cuidar apenas de divergências de interesses e de não precisar ser feita mediante nenhum órgão compe-

tente. Ademais, no caso da conciliação e da mediação, o resolvido obriga as partes, enquanto que na negociação coletiva, só obrigará as partes se estas estiverem em comum acordo.

As partes que podem celebrar uma convenção coletiva são, de um lado o empregador, um grupo e empregadores, ou uma associação que os represente, e do outro os empregados, devidamente representados pelo sindicato responsável.

A negociação coletiva se inicia com o pedido de uma das partes, e se desenvolve com a livre discussão sobre os pontos necessários. O encerramento desta pode ocorrer de duas formas: primeiro, havendo acordo, o qual será redigido em uma convenção coletiva, e dará por encerrado o conflito, ficando as partes obrigadas ao que foi estabelecido; ou não havendo acordo, e a situação de discórdia será levada ao Judiciário, para sua apreciação.

Apesar da importância deste instituto e da possibilidade dele de gerar soluções mais justas, muitos são os obstáculos para que as negociações coletivas se desenvolvam como deveriam. Primeiramente podemos citar a oposição à negociação coletiva, praticada por muitos empregadores que acreditam que todas as questões relativas à empresa ficam a cargo dele, não havendo espaço para discussão. Depois, ainda podemos menciona os empregadores que desejam tratar das questões problemáticas diretamente com seus empregados, não reconhecendo a legitimidade do sindicato de atuar em nome destes.

Outro empecilho, e talvez o principal deles, é a debilidade sindical. Configura-se impossível uma negociação entre categorias, quando os sindicatos representantes de um grupo ou do outro não é forte o suficiente para conduzir tais negociações e conseguir êxito nas suas pretensões.

Por fim, podemos ainda mencionar a intervenção estatal que existe, apesar do sistema corporativista já ter sido abolido do nosso ordenamento, ainda sobram resquícios na letra da lei, e especialmente, na mentalidade das pessoas que comandam o Estado. Tal intervenção é percebida quando a lei estabelece soluções obrigatórias a determinadas situações, impedindo que as partes negociem livremente.

Percebemos, portanto, através do exposto que, a negociação coletiva é, provavelmente, o melhor meio de dirimir conflitos no direito do trabalho, porém, que esta ainda se encontra limitada por inúmeros fatores. Por isso, mostra-se fundamental uma reforma em nosso ordenamento, a fim de conferir maior liberdade às partes para convencionarem de acordo com seus interesses particulares.

Acordo. Convenção.

Conceito

O conceito de Convenção e acordo Coletivo de trabalho está no artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Vale lembrar que não há em se tratando de norma diferença entre acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, a única diferença está na sua abrangência.

ACORDO COLETIVO abrange determinada empresa enquanto **CONVENÇÃO COLETIVA** terá uma abrangência maior (categoria).

Ex. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO DOS EMPREGADOS BANCO HSBC, só valerá para empregados deste banco.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO dos bancários, este abrangerá empregados de todos os bancos (geral).

Tanto o Acordo como a Convenção coletiva decorre da negociação coletiva de trabalho.

A negociação coletiva é realizada através dos SINDICATOS, ou seja, é uma função sindical, o sindicato vem a solucionar conflitos que venham a ocorrer, tanto coletivos como individuais.

Para distinguir se é ACORDO COLETIVO ou CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO podemos memorizar da seguinte forma:

SINDICATO X EMPRESA "B", ou seja, sindicato negociando com determinada empresa ou empresas (definidas) vamos ter o chamado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DO COMÉRCIO X SINDICATO DOS EMPREGADORES, essa negociação terá como resultado uma CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que abrangerá a categoria.

Ressalta-se que tanto a Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho têm a mesma validade, vigência e mesma eficácia.

Não existe hierarquia entre convenção e acordo coletivo, estão num mesmo plano.

O artigo 613 da Consolidação das leis do Trabalho (CLT) define o que deve constar obrigatoriamente na Convenção e Acordo Coletivo de trabalho.

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Tanto a Convenção como o acordo coletivo de trabalho não poderá ser estipulado por mais de 02(dois) anos, sendo vedada a ultratividade, ou seja, a juste de manutenção da validade das cláusulas por período posterior a este, conforme §3º do art. 614 da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista da Lei 13.467/2017:

Art. 614.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade."

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de convenção ou acordo coletivo dependerá de aprovação, em assembleia geral, dos convenentes ou acordantes.

Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, visando a que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade."

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Aplicação das condições do Acordo Coletivo x Convenção Coletiva: a redação antiga do art. 620 da CLT estabelecia que "condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acôrdo", o que levou uma briga jurídica arrastada por anos sobre aplicação ou não, bem como sobre a teoria do conglobamento.

A redação atual do art. 620 da CLT dada pela Lei 13.467/2017 acabou com a discussão, pois estabelece que as disposições do Acordo sempre prevalecerão sobre a convenção:

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho."

Entendimento jurisprudencial do TST acerca da matéria:

Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na s na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Súmula nº 286 do TST. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Direito de greve; dos serviços essenciais; greve do servidor público.

O conceito jurídico de greve não apresenta grandes dificuldades em ser delineado, eis que representa tão-somente a paralisação do trabalho por determinado grupo de empregados, a fim de postular pretensões junto ao empregador, utilizando tal expediente como meio de pressão para obtenção do fim almejado. Nesse sentido, Amauri Mascaro do Nascimento: *O conceito jurídico de greve não oferece dificuldade, uma vez que é incontroverso que se configura como tal a paralisação combinada do trabalho para o fim de postular uma pretensão perante o empregador; não é greve, ensinam os juristas, a paralisação de um só trabalhador, de modo que a sua caracterização pressupõe um grupo que tem um interesse comum".*

Mauricio Godinho Delgado conceitua o instituto da greve como um direito individual, a ser exercido coletivamente, mediante a sustação das atividades contratuais, total ou parcialmente, durante certo prazo, por parte do obreiro, como meio de exercer uma coação no patronato com vistas ao atendimento de suas reivindicações.

Entendimento esse também explicitado por Renato Saraiva, que entende ser a greve *"a paralisação coletiva e temporária do trabalho a fim de obter, pela pressão exercida em função do movimento, as reivindicações da categoria, ou mesmo a fixação de melhores condições de trabalho"*.

Todavia, a dificuldade repousa em delimitar quais os atos coletivos se enquadram no conceito de greve e quais não se enquadram, caracterizando atos ilícitos que, em suma, se apóiam em práticas violentas afastadas do ordenamento jurídico.

Podemos citar como exemplos de tais atos violentos que se distinguem do conceito de greve o boicote, a sabotagem e o piquete.

O boicote consiste em campanha para o isolamento de um produto, ou seja, a indução à recusa de sua aquisição pelo mercado.

Já a sabotagem pode ser definida como atos destinados a causar danos às instalações, equipamentos ou produtos da empresa.

Por fim, o piquete consiste em posicionar na porta dos estabelecimentos grupos de persuasão dos empregados indecisos para convencê-los a aderir ao movimento. O divisor de águas entre a licitude e ilicitude do piquete é o uso de meios coativos ou coercitivos para obter a adesão.

Greve é a suspensão temporária do trabalho; é um ato formal condicionado à aprovação do sindicato mediante assembléia; é uma paralisação dos serviços que tem como causa o interesse dos trabalhadores; é um movimento que tem por finalidade a reivindicação e a obtenção de melhores condições de trabalho ou o cumprimento das obriga-

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

ções assumidas pelo empregador em decorrência das normas jurídicas ou do próprio contrato de trabalho, definidas expressamente mediante indicação formulada pelos empregados ao empregador, para que não haja dúvidas sobre a natureza dessas reivindicações.

A greve é, sem sombra de dúvida, uma das maneiras mais eficazes de busca dos interesses da classe trabalhadora no sistema laboral mundial. É a forma de obtenção quase imbatível de aceite total ou parcial do empregador aos reclames quase sempre justificados da classe trabalhadora, através da paralisação coletiva da força de trabalho, de modo a pressionar a classe patronal a posicionar-se numa mesa de negociações, situação inaceitável em dias arcaicos.

De acordo com os Art. 1º e Art. 2º, da Lei 7.783/89:

Artigo 1º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único - O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Artigo 2º - Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador."

A greve não carece de qualquer provimento judicial para legitimá-la. Ao contrário, para o movimento ser reconhecido como abusivo é que necessita de expressa declaração do Juízo(...). Ora, este entendimento é por demais claro. A greve tem presunção *juris tantum* de legitimidade. Sempre que se discutir na esfera judicial sobre a legitimidade da greve, jamais será para provar que ela é legítima. Mas sim o revés.

A Constituição brasileira, outorgada em 1988, no Título II, que versa sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, o seu artigo 9º dispõe acerca do direito de greve aos trabalhadores comuns, aos que exercem atividades essenciais e aos servidores públicos, proibindo, unicamente, seu exercício pelos servidores públicos militares. Conforme redação constitucional compete aos trabalhadores a decisão política da deflagração da greve.

Art.9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Greve individual: sobre a impossibilidade de exercer o direito de greve por uma única pessoa, Valentin Carrion argumenta que "a greve de uma só pessoa, em uma empresa não é considerada greve, mas indisciplina ou insubordinação", enfatizando sua dimensão coletiva.

Classificação da greve: As greves podem ser classificadas quanto à sua legalidade e extensão. Quanto à legalidade, as greves seriam:

a) lícitas, porque atendem as determinações legais impostas;

b) ilícitas, posto que não observam as prescrições legais;

c) abusivas, em que se cometem abusos, indo além da previsão legal;

d) não abusivas, ou seja, exercidas dentro das previsões da legislação e sem excessos.

No tocante à extensão, as greves podem ser:

a) globais quando atingem várias empresas ou toda a categoria;

b) parciais ao atingirem poucas empresas ou certos setores destas;

c) de empresa quando só ocorrem neste núcleo.

REQUISITOS: A lei 7.783/89, que disciplina o direito de greve, estabeleceu alguns requisitos que devem ser previamente verificados para que possa ocorrer a suspensão dos trabalhos de forma lícita.

Diz a referida lei:

Artigo 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Artigo 4º - Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º - O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º - Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no caput, constituindo comissão de negociação.

Assim, chegamos à conclusão de que, para se instaurar a greve, é preciso que haja prévia tentativa de conciliação, que deverá ser frustrada, Assembléia Geral convocada especialmente para este fim e notificação prévia de, no mínimo, 48 horas.

Direitos dos grevistas e empregador: São assegurados aos grevistas durante a greve: o emprego de meios pacíficos de persuasão; a arrecadação de fundos, bem como, a livre divulgação do movimento. As empresas não podem frustrar a divulgação do movimento, assim como, adotar meios que forcem o empregado a comparecer ao trabalho. Os grevistas não podem proibir o acesso ao trabalho daqueles que quiserem fazê-lo.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Ainda, é vedada a rescisão do contrato de trabalho durante a greve não abusiva, da mesma forma que contratar trabalhadores substitutos. Os salários e demais obrigações trabalhistas relativas ao período grevista serão regulados por acordo com o empregador. Ou seja, trata-se, a princípio, de hipótese suspensiva dos contratos de trabalho, mas, por força da negociação que pôr fim a greve, há a possibilidade de sua transformação em interrupção contratual (hipótese em que, embora não tenha havido prestação de serviços, há obrigações por parte do empregador).

O empregador tem o direito de saber antecipadamente sobre a futura paralisação na empresa.

Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários para esse fim.

Cabe ainda, contar com os serviços dos não grevistas. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultar em prejuízo irreparável.

Neste sentido, assim dispõe a Lei 7.783/89:

Artigo 5º - A entidade sindical ou comissão especialmente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Artigo 6º - São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º - Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º - É vedado às empresas adotar meios para constringer o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º - As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Artigo 7º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14.

Artigo 8º - A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Serviços essenciais: os artigos 10 e 11 da Lei de greve definem os casos e as necessidades inadiáveis e estabelece requisito para que a greve seja tida por legal, instituindo que os grevistas, antes da deflagração do movimento, garantam a supressão do percentual mínimo dos serviços indispensáveis à população. Essa prestação deve ser acordada entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores.

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI compensação bancária.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16. Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, *lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.*

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

A respeito da legalidade e da aceitação da greve nos serviços essenciais, Marta Casadei Momezzo descreve que há três posicionamentos doutrinários que a questionam. O primeiro entendimento, defendido pelo doutrinador Miguel Reale afirma que a greve nesse setor deveria ser proibida pela legislação nacional, atribuindo uma maior importância aos interesses da sociedade em detrimento das demandas trabalhistas.

Percebemos esse entendimento como retrógrado, não sendo condizente com a evolução atual do direito, desconsiderando a importância das questões e demandas dos trabalhadores, que se veriam assim privados do instituto grevista – instrumento capaz de viabilizar seus direitos e necessidades, especialmente, em uma relação jurídico-social na qual se encontra em posição de menor força e poder. A aplicação dessa perspectiva seria inconstitucional e, portanto, autoritária, pois fomentaria somente determinados direitos supostamente acima dos demais, que ficariam à margem do Estado de Direito, o que, de fato, o desqualificaria.

A segunda corrente, consoante a autora referida, afirma que a greve nos serviços essenciais deveria ser absoluta, desconstituindo a regulamentação vigente quanto ao percentual mínimo, encarando-o como descaracterizador da autotutela e do direito de prejudicar interesses de que alude a greve. Essa corrente alega a necessidade de existir isonomia entre os direitos trabalhistas, portanto, propõe a não discriminação do exercício da greve em razão do ofício exercido pelo trabalhador, ou seja, se considerado de natureza essencial ou não. Para essa vertente doutrinária, a greve deveria ser exercida em sua integralidade, sem restrições.

A terceira posição doutrinária, revelada por Marta Casadei Momezzo, cujo entendimento compartilhamos, sustentada por Amauri Mascaro Nascimento, advoga que deve haver permissão legal quanto à prática da greve nos serviços essenciais, bem como para os demais direitos presentes no ordenamento jurídico, devendo, no entanto, serem preenchidos os requisitos legalmente exigidos ao seu exercício, sendo, portanto, em parte, à luz também da doutrina de Raimundo Simão de Melo, um direito sob condição, que no caso da greve nos serviços essenciais exige a manutenção mínima dos serviços que não podem permanecer parados por completo.

O TST mantém entendimento pacífico sobre a abusividade do direito de greve nos serviços essenciais da população não atendidos, conforme Orientação Jurisprudencial 38 da Seção de Dissídio Coletivo:

OJ SDC 38. GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO. (inserida em 07.12.1998). É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

Greve no setor público: O direito de greve do setor público está previsto no artigo 37, inciso VII, da CF, que dispõe:

"Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também, ao seguinte:(...)

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;"

A norma tem eficácia limitada, na medida em surtirá os efeitos somente com a edição de lei infraconstitucional. O efeito é apenas revogador ou paralisante. A necessidade de lei que complete o dispositivo constitucional foi objeto de questionamento perante o STF, por meio do Mandado de Injunção nº 20-4/DF. A lei que definirá os termos e limites do exercício da greve é requisito de aplicabilidade e operatividade da norma constitucional.

Para alguns doutrinadores, com a alteração do inciso VII exigindo apenas lei específica, a regulamentação poderia ocorrer por lei ordinária, não necessitando de lei complementar. Outros doutrinadores acrescentam, ainda, que a regulamentação do direito de greve não é privativa da União. Ou seja, poderiam existir regulamentações de todos os entes da Federação.

Enquanto a regulamentação não ocorre, a jurisprudência decorrente das demandas judiciais, que não deixam de ocorrer ainda que inexista a lei, caminha no sentido de considerar lícito o desconto dos dias parados. Muitas vezes aplica sanções de responsabilização civil e até mesmo penal, dependendo da gravidade do caso.

Recentemente, em outubro do ano de 2007, o STF, em uma decisão histórica relativa ao Mandado de Injunção nº 670/712, declarou que é aplicável ao serviço público, enquanto não for disciplinada pelo Legislativo, a lei de greve do setor privado, qual seja, a Lei nº 7.783/1989.

Em seu voto, o Ministro Celso de Mello assim julgou: *"(...) viabilizar, desde logo, nos termos e com as ressalvas e temperamentos preconizados por Suas Excelências, o exercício, pelos servidores públicos civis, do direito de greve, até que seja colmatada, pelo Congresso Nacional, a lacuna normativa decorrente da inconstitucional falta de edição da lei especial a que se refere o inciso VII do art. 37 da Constituição da República"*

Lockout: o locaute, ou lockout, é a paralisação provisória das atividades da empresa, estabelecimento ou seu setor, realizada por determinação empresarial, com o objetivo de exercer pressão sobre os trabalhadores, frustrando a negociação coletiva ou dificultando o atendimento a reivindicações coletivas obreiras, ou, ainda, sobre o Estado, buscando a obtenção de vantagens e privilégios.

Regime jurídico. Diante desse quadro, o lockout, segundo a legislação brasileira, é vedado. De fato, consta da Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989, art. 17).

Nesse contexto, a Lei de Greve além de qualificar como ilícito o locaute, indica a consequência para os contratos individuais de trabalho. Ou seja, nessa hipótese dá-se a interrupção dos contratos de trabalho, pelo que ainda serão devidos os salários, mesmo que impedida, pela conduta do empregador, a realização da prestação de serviço.

Consequências. Além de caracterizar hipótese de interrupção do contrato de trabalho, em vista da qual ainda serão devidos os salários (Lei nº 7.783, art. 17, parágrafo único), o locaute pode acarretar, conforme as circunstâncias do caso concreto, a rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador (CLT, art. 483, d).

Comissões de conciliação prévia.

A Lei 9.958/2000, acrescentou e alterou artigos à CLT, instituindo as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Referidas Comissões foram regulamentadas pela Portaria MTE 329/2002, posteriormente alterada pela Portaria MTE 230/2004.

INSTITUIÇÃO: As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. As Comissões referidas poderão ser constituídas por empresa, grupos de empresas, por sindicato ou ter caráter intersindical (no âmbito de mais de um sindicato). A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

A Comissão deverá comunicar, à Seção ou ao Setor de Relações do Trabalho das Delegacias Regionais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, a instituição, o local de funcionamento, a composição e o início das atividades.

LIMITES: A Comissão conciliará exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído.

COMPOSIÇÃO: A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros e conciliará exclusivamente conflitos que envolvam trabalhadores pertencentes à categoria profissional e à base territorial das entidades sindicais que as tiverem instituído.

REMUNERAÇÃO OU GRATIFICAÇÃO DE MEMBROS:

A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observados os princípios da razoabilidade e da gratuidade ao trabalhador.

LOCAL E HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO: O local e o horário de funcionamento da Comissão devem ser amplamente divulgados para conhecimento público.

SESSÃO DE CONCILIAÇÃO: O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda.

As partes devem ser informadas, no convite e ao início da sessão de conciliação, de que:

I - a Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;

II - o serviço é gratuito para o trabalhador;

III - a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo;

A paridade de representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação.

TERMO DE CONCILIAÇÃO: A conciliação deverá ser reduzida a termo, que será assinado em todas as vias pelas partes e membros da Comissão, fornecendo-se cópias aos interessados. Caso a conciliação não prospere, será fornecida ao Empregado e ao Empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada, com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão.

RESTRIÇÕES DE USO DE SÍMBOLOS: A Comissão deve se abster de utilizar, nos seus documentos, símbolos oficiais, como o Selo e as Armas da República, que são de uso exclusivo da Administração Pública Federal, nos termos da Lei nº 5.700, de 1º de setembro de 1971.

DEMANDA TRABALHISTA SERÁ SUBMETIDA A COMISSÃO – OBRIGATORIEDADE: Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, consoante o disposto no art. 625-D da CLT.

A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

Entretanto, conforme entendimentos já manifestados em julgamentos pela SDI-1 do TST, a regra do artigo não representa condição insuperável à apresentação de ações na Justiça do Trabalho pelo princípio maior do acesso à justiça.

CONCILIAÇÃO: As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de 10 (dez) dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto.

O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente missão será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, 10 membros e a será instituída no âmbito do sindicato sua constituição e suas normas de funcionamento definidas em convenções ou em acordo coletivo.

Haverá na comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares, o mandato de seus membros, titulares e suplentes é de um ano, permitida uma recondução.

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares;

III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei.

§ 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo.

Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria.

§ 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a tempo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§ 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devera ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

§ 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido.

Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D.

Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomendo a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F.

Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

Da representação dos empregados.

A Reforma trabalhista proporcionada pela Lei 13.467/2017. Por este dispositivo, em empresas com mais de 200 empregados, estes terão o direito de constituir uma comissão para sua representação perante o empregador, com fins de reivindicação, solução de conflitos, aprimoramento da relação e fiscalização.

Trata-se de uma forma que visa prestigiar e fomentar a reunião dos trabalhadores, visando um melhor entendimento junto ao empregador. Tratou-se de um direito e não um dever, pois o artigo em referência utiliza a expressão assegurar, tendo como sinônimo garantir, dar possibilidade.

E, note-se que, não havendo a obrigação da empresa ser envolvida nesta constituição, caberá aos empregados a decisão pela sua efetivação ou não. Neste sentido, destaca-se que o § 1º do art. 510-C impede a interferência da empresa e do sindicato na comissão eleitoral.

No entanto, uma vez criada, a sua continuidade passa a ser obrigatória, salvo nos casos em que não houver candidatos para um mandato, ocasião em que nova eleição deverá ser convocada no prazo de um ano.

Algumas críticas são feitas. Os sindicatos alegam que se trata de mais uma forma de esvaziar seu direito de representar os trabalhadores. Os empregadores, por sua vez, centralizam suas críticas na concessão de estabilidade provisória dos seus componentes, até 1 ano após o fim do mandato.

Em resumo:

a) Composição (Artigo 510-A, § 1º): a depender do número de empregados da empresa, pode ter de 3 até 7 membros;

b) Atribuições (Artigo 510-B): representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

atuação sindical; encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho;

c) Eleição (Artigo 510-C): será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior e será comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização. A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior;

d) Prazo do mandato (Artigo 510-D): o mandato será de 1 ano com impossibilidade de recondução nos próximos 2 anos;

e) Estabilidade (Artigo 510-D, § 3º): do registro da candidatura até um ano após o fim do mandato há estabilidade contra dispensa imotivada.

Portanto, trata-se de novo meio de representação dos empregados, sendo este paralelo ao sindicato e mais específico (por representar apenas trabalhadores de uma mesma empresa específica).

Texto da CLT depois da reforma:

DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das Normas Legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do Contrato de Trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer de SPEDida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho."

19 DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

Renúncia e transação.

RENÚNCIA/IRRENUNCIABILIDADE - CONCEITO:

É a impossibilidade jurídica de se privar voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo Direito do Trabalho em seu benefício. Como consequência da irrenunciabilidade, temos a nulidade da renúncia. A nulidade da renúncia de seus direitos, pelo trabalhador, encontra fundamento legal em nosso ordenamento jurídico (art. 9º, da CLT), que declara nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos nela contidos.

IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS:

A irrenunciabilidade dos direitos pelo trabalhador constitui um princípio fundamental/peculiar do Direito do Trabalho. É certo que em outras disciplinas jurídicas também há direitos irrenunciáveis. Mas nelas a possibilidade de renúncia é normal (como acontece no Direito Civil) enquanto que no Direito do Trabalho o que ocorre é o inverso, constituindo a irrenunciabilidade a regra, e a renunciabilidade a exceção.

A finalidade imediata do Direito do Trabalho consiste na proteção jurídica ao trabalhador necessária porque a relação de emprego, implicando na prestação de serviços sob a ordem e direção do empregador, e em organização e ambiente por este predisposto, que pode acarretar risco para a incolumidade física e moral do empregado, compromete a própria pessoa deste, de que é inseparável a energia de trabalho.

De outra parte, acham-se os trabalhadores em situação de debilidade econômica em face dos empregadores, o que os leva a se submeterem às imposições destes, escudadas no seu poderio, o qual lhes permitiria fazer no contrato de trabalho a lei do mais forte, se não houvesse um sistema normativo destinado a corrigir tais desigualdades. Com esse propósito foram editadas as leis trabalhistas, decorrentes da necessidade de ordem pública de reequilibrar a posição das partes na relação de emprego, armando o trabalhador daquela superioridade jurídica capaz de compensar a sua inferioridade econômica.

Tal sistema normativo dota o empregado de direitos indisponíveis e inderrogáveis pelas partes – salvo se para melhorar a condição do trabalhador – que são irrenunciáveis.

A inderrogabilidade dos preceitos do Direito do Trabalho, não raro, se impõe até mesmo ao empregado, com o propósito de evitar que ele, pela sua imprevidência ou por um interesse de maior ganho imediato, renuncie aos direitos decorrentes das limitações legais de ordem pública relativa à idade, sexo, higiene, segurança, previdência e duração do trabalho.

A inderrogabilidade, excepcionalmente, pode ser absoluta, impondo-se a ambas as partes e mesmo em prejuízo do empregado, quando isso resulte da vontade da lei, voltada para a defesa de interesses maiores da coletividade. A indisponibilidade absoluta é rara no Direito do Trabalho, podendo apontar-se como exemplo, o direito previdenciário, o direito do trabalhador à segurança e a liberdade sindical. A indisponibilidade relativa – que compreende a irrenunciabilidade – domina o Direito do Trabalho. A imperatividade das normas e a presunção do vício de consentimento são também causas da exclusão quase total do poder de disposição dos direitos do trabalhador.

TRANSAÇÃO: CONCEITO: É o negócio jurídico bilateral através do qual as partes previnem ou extinguem relações jurídicas duvidosas ou litigiosas, por meio de concessões recíprocas ou ainda em troca de determinadas vantagens pecuniárias.

O STF e o TST admitem a transação de direitos trabalhistas. Seus requisitos são: *res dúbia* (coisa duvidosa) e concessões recíprocas. É necessário que haja concessões mútuas de qualquer teor. Concessões feitas só por um dos interessados é renúncia ou reconhecimento do direito do outro.

No Direito do Trabalho, diferentemente do Direito Civil, a possibilidade de transacionar depende fundamentalmente dos interesses individuais em discussão, limitados pelo princípio da indisponibilidade dos direitos laborais.

Requisito principal da transação é o sacrifício recíproco das partes, fazendo-se concessões de caráter patrimonial com o objetivo de eliminar a incerteza do direito. Ante a desigualdade das partes, é questionável a transação desproporcionalmente desproporcional.

Se a transação recair sobre direitos contestados em juízo, dependerá de homologação judicial. Na Justiça do Trabalho, a transação, sob a forma de conciliação, é estimulada em qualquer fase do processo. O princípio da conciliação é mencionado nos arts. 764, 831, 846, 847, 850, 852-E, 862 e 863 da CLT.

É imperativa a proposta de conciliação em dois os momentos no processo trabalhista, importando em nulidade absoluta sua falta (por se tratar de norma de ordem pública). São eles: com a abertura da audiência (art. 846, da CLT) e depois de aduzidas as razões finais (art. 850, da CLT). Quando o rito for sumaríssimo, art. 852-E, da CLT.

No que se refere à fixação de normas reguladoras da relação empregatícia pelos próprios interessados, embora estimulada pela própria CF/88, quando se refere ao Acordo e Convenção Coletiva, desenvolve-se paralelamente às normas imperativas, isto é, somente no que tange aos direitos não expressos em tais normas é que é facultada às partes a negociação. Trata-se de competência residual das partes para estabelecerem cláusulas contratuais.

O trabalhador não pode transacionar direito quando for absolutamente indisponível (normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, salário mínimo, assinatura da CTPS e normas previstas em acordo ou convenção coletiva) e quando se tratar de direitos que mereçam tutela do interesse público.

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

REQUISITOS FORMAIS DA TRANSAÇÃO: São os mesmos necessários ao ato jurídico em geral:

- a) objeto passível de transação (o direito não pode ser indisponível);
- b) capacidade plena das partes (art. 402 e art. 878, parágrafo único da CLT);
- c) manifestação da vontade;
- d) necessariamente, inexistência de prejuízo; e) forma (art. 442, da CLT; art. 71, XIII, da CF/88).

Capacidade das partes:

- a) mais de 18 anos – capacidade plena;
- b) entre 16 e 18 anos – necessidade de assistência do responsável legal;
- c) entre 14 e 16 anos (aprendiz) – necessidade de apresentação.

Higidez da manifestação de vontade: de pouca relevância no Direito do Trabalho em face dos princípios da indisponibilidade, imperatividade das normas e da ausência de prejuízo ao trabalhador.

Forma: ao contrário da regra geral trabalhista, que considera válida inclusive a manifestação tácita, a forma emerge como elemento essencial de certas transações, como meio de facilitar a aferição de sua validade (ex: quitação). Mas inexistindo previsão legal de determinada forma, a transação poderá ser provada por qualquer meio.

Observados os requisitos jurídico-formais a transação, no âmbito do Direito do Trabalho, tem função social harmonizadora entre os sujeitos da relação de emprego.

TRANSAÇÃO E RENÚNCIA - DISTINÇÕES: A transação é bilateral e onerosa, que recai sobre coisa duvidosa, distinguindo-se da renúncia, que é negócio jurídico unilateral e sem contraprestação, que recai sobre direitos certos.

A reciprocidade de prestações na transação, não precisa ser totalmente equilibrada, uma vez que não existe a possibilidade de realizar um negócio dessa espécie, em que a perda sofrida por uma das partes seja exatamente proporcional a da outra. Mas, como mencionado, desproporções acintosas em detrimento do empregado podem significar coação.

Entendimentos do TST acerca da matéria:

Súmula nº 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

OJ SDI-1 270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

OJ 30 SDC. ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE. (república em decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011. Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Rescisão por acordo mútuo (novidade da Reforma 13.467/2017): a reforma da Lei 13.467/2017 trouxe a modalidade de rescisão por acordo mútuo, sendo esta negociada entre empregado e empregador as condições e valores pagos, mas devendo obedecer os seguintes critérios:

Art. 484-A. O Contrato de Trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do tempo de serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego."

Dispensa coletiva ou inclusão no PDV/PDI: A reforma trabalhista da Lei 13.467/2017 ainda trouxe a inclusão na CLT dos artigos 477-A e 477-B sobre a possibilidade de dispensa plúrima ou coletiva, equiparando estas às individuais, bem como o efeito de quitação plena do contrato a assunção na inclusão aos referidos planos de demissão voluntária e incentivada. Veja-se:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação."

"Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes."

Dano moral nas relações de trabalho.

As indenizações por danos sofridos pelo empregado são efeitos conexos do contrato de emprego.

A Constituição Federal ampliou o âmbito de aplicação das indenizações por danos sofridos pelo empregado.

Em um primeiro momento se identificam as indenizações por dano moral ou dano a imagem que não sejam vinculadas com o campo da saúde e segurança do trabalho. Como exemplo está a indenização em face de discriminação racial promovida pela empresa contra o obreiro.

Em um segundo momento se identificam as indenizações relativas à danos, segurança e saúde físicas e morais do empregado no contexto com cumprimento contratual (lesões acidentárias). Tais indenizações são geradas por dano material, moral e estético.

A Lei 13.467/2017 alterada pela Medida Provisória 808/2017 (de 14/11/2017) estabeleceu o seguinte:

Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural."

- Indenização por dano moral ou à imagem.

Dano moral consiste em toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana. Segundo Savatier é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária.

Alguns autores afirmam que o dano moral ou à imagem também é devido à pessoa jurídica.

Dano à imagem corresponde prejuízo a valoração e juízos genéricos que se tem ou se pode ter em certa comunidade. As pessoas jurídicas poderão sofrer dano a sua imagem.

Até a criação da Constituição Federal de 1988 não se admitia o dano moral exclusivamente. Após a criação da Magna Carta de 1988, o dano moral e o dano material passaram a ser tratados mais claramente. Segundo o inciso X do artigo 5º constitucional, são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagens das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. No seu inciso V também dispõe o artigo 5º, que é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem.

O dano moral descritos acima é de fácil constatação no âmbito trabalhista. Por exemplo em situações disciplinares degradantes ou vexatórias.

Como a Constituição, além de falar em direitos referentes à pessoa humana fala de valores relativos à imagem, se conclui que além das pessoas naturais ela também abrange as pessoas jurídicas.

- Lesões acidentárias: dano material, dano moral e dano estético.

O trabalhador pode sofrer lesões quanto à sua segurança ou saúde em decorrência do cumprimento do contrato de trabalho. Tais lesões são chamadas de doenças ocupacionais, profissionais e do acidente de trabalho em sentido estrito.

As lesões acidentárias são deteriorações físico-mentais do trabalhador em decorrência do ambiente laboral ou da forma ou postura durante o cumprimento da prestação de serviços ou da prática de certo ofício profissional específico impregnado de agentes agressores ou organismo humano. Além dessas causas, tais lesões podem advir de acidentes do trabalho.

As lesões acidentárias podem gerar prejuízos materiais ao obreiro. Tais prejuízos se devem ao gasto para a sua recuperação, além do que, pode acontecer do obreiro ficar impossibilitado de retornar às suas atividades trabalhistas.

Os prejuízos patrimoniais decorrentes das lesões traduzem-se em danos materiais. Tais danos podem ser visto sob dois enfoques distintos. O primeiro é o dano emergente, ou seja, aquele que pode ser apurado concretamente. O segundo é o lucro cessante, ou seja, aquilo que a vítima vai deixar de ganhar devido à situação em que está. A jurisprudência fixa critérios objetivos para fixar valor aos danos materiais

Além dos danos materiais, a vítima ainda pode sofrer danos morais pela lesão acidentária. Esses danos consistem em toda dor física ou psicológica causadas injustamente ao homem. Caberá a vítima buscar a reparação judicial de tais danos.

A Constituição Federal, no artigo 5º, V, protege o dano moral, o dano material e à imagem do indivíduo. Ainda no inciso X, protege a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Pode-se citar também o artigo 7º, XXVIII do mesmo diploma legal, segundo o qual, é garantido ao trabalhador um seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Apesar da possibilidade dos danos morais e materiais serem cumulados, não se exige que eles sejam oriundos do mesmo fato.

É o que consta, inclusive, do atual texto da CLT:

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

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

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

O valor devido nos danos materiais é objetivamente calculado, enquanto que aquele devido pelos danos morais necessitará de um juízo de avaliação da condição e aplicação da equidade pelo julgador.

O dano moral ainda pode se manifestar pelo dano estético, que consiste no dano à imagem física da pessoa.

A indenização gerada pelos danos materiais, morais e o estéticos podem ser cumulados em uma mesma ação. Ainda que tais danos sejam derivados de uma mesma situação, podem ser cumulados. Caberá à vítima provar que sofreu cada um dos tipos de dano.

O dano estético não é mensurável objetivamente, cabendo ao juiz uma análise por equidade.

- Responsabilidade indenizatória: requisitos.

Caberá ao empregador indenizar o empregado lesado, pelos danos morais e materiais, independentemente de relação com a infortunística do trabalho. Sendo que, se tais lesões decorrem da infortunística do trabalho, o empregador ainda terá o dever pelas indenizações, sem prejuízo do pagamento pelo INSS do seguro social.

A indenização pelos danos causados ao obreiro serão pagas por qualquer sujeito de direito que seja responsável pelo ambiente de trabalho, podendo ser o tomador de serviços terceirizados, o ente integrante de grupo econômico, o sócio de pessoa jurídica no caso de descon sideração da personalidade jurídica, dentre outros.

a. Requisitos clássicos e novidade da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

A indenização referente aos danos morais e materiais depende do cumprimento de alguns requisitos para ser aferida. São eles: dano; nexo causal e culpa empresarial.

Quanto ao dano é necessária a comprovação de sua ocorrência. O dano material é mais fácil de ser comprovado, bastando se estimar os danos emergentes e o lucro cessante, ocorridos em decorrência da lesão. Em alguns casos, o dano a imagem poderá ser estimado com um pouco de precisão.

Já o dano moral não é de simples aferição. A análise desse tipo de dano envolve um alto grau de subjetividade do juízo. Entretanto, em algumas situações, esse dano será presumido, ou seja, autoevidente.

O nexos causal consiste na ligação entre os danos sofridos pelo empregado e a conduta do empregador ou de seus prepostos. Até mesmo o ambiente de trabalho poderá acarretar danos ao empregador.

A culpa empresarial consiste na culpa (sentido amplo) do empregador ou de suas chefias pelo ato ou situação que provocou o dano ao empregado. A responsabilidade é subjetiva, pois o Direito Civil Brasileiro só acolhe a culpa objetiva em situações muito restritas, sendo assim, é de suma importância a demonstração de culpa pelo empregador.

O grau da culpa do empregador irá balizar o valor indenizatório que ele deverá pagar.

b. Objetivação da responsabilidade.

É claro que o ambiente de trabalho tende a gerar mais riscos de acidentes do que os demais ambientes vivenciados pelo trabalhador na sociedade. Com isso, há um forte pensamento no sentido de objetivar a responsabilidade empresarial quanto aos danos materiais, devido aos riscos inerentes do trabalho. Note-se que, essa ideia de responsabilização objetiva diz respeito aos danos materiais, e não ao dano moral.

A ordem jurídica possui exemplos de danos que geram responsabilidade objetiva, ou seja, independentemente da comprovação de culpa do empregador, ele será responsabilizado pelos danos do negócio. São eles: danos nucleares; danos provocados ao meio ambiente decorrentes do meio ambiente do trabalho.

O Código Civil adotou a responsabilidade civil subjetiva como regra. Segundo o artigo 186 desse diploma, "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência

ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". Ainda no Código Civil, como exceção, adota-se a responsabilidade civil objetiva "quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem".

O texto atual da CLT depois da Lei 13.467/2017 assim prescreve:

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

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa.

c. Atenuação ou exclusão da responsabilidade.

Em regra, a responsabilidade do empregador será subjetiva, mas como já foi dito anteriormente, tal responsabilidade poderá ser objetiva em alguns casos, eliminando a necessidade de comprovação de culpa dele.

A responsabilidade do empregador poderá ser excluída em algumas situações. São elas: ausência de comprovação de dano; não-comprovação do nexos causal entro o dano e o ambiente trabalhista; comprovação de culpa exclusiva do empregado.

Observe-se que a culpa exclusiva afasta a responsabilidade do empregador. Entretanto, a culpa concorrente não excluirá a responsabilidade, podendo no máximo, atenuá-la. Essa atenuação irá repercutir no valor da indenização devida para a respectiva reparação do dano.

- Aferição do dano moral, estético ou à imagem e respectivo valor indenizatório.

A aferição da ocorrência do dano moral e seu cálculo era uma atividade de difícil realização. Tal dificuldade decorre da natureza subjetiva do dano moral.

A lei da reforma trabalhista 13.467/2017 alterou, fazendo constar os seguintes critérios, conforme §§1 a 3º do art. 223-G da CLT:

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

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

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

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

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização."

A Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017:

A Lei 13.467/2017 mal havia entrado em vigor e a Medida Provisória 808/2017 alterou trechos sobre a questão da indenização por danos morais, relacionados à forma de arbitramento, valores das indenizações conforme a extensão do dano, dobra do valor da indenização em caso de reincidência e limitação temporal desta a 2 anos, bem como não limitação de tais parâmetros em caso de morte do empregado, ocasião em que o Juiz estará livre para arbitrar fora da tabela legal.

“Art. 223-G.

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

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.»

Súmulas da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho.

As principais Súmulas de jurisprudência do TST foram incluídas no texto.

Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho

O STF possui as seguintes Súmulas Vinculantes relativas ao Direito do Trabalho/Processo do Trabalho:

SÚMULA VINCULANTE 4: Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

SÚMULA VINCULANTE 6: Não viola a Constituição o estabelecimento de remuneração inferior ao salário mínimo para as praças prestadoras de serviço militar inicial.

SÚMULA VINCULANTE 15: O cálculo de gratificações e outras vantagens do servidor público não incide sobre o abono utilizado para se atingir o salário mínimo.

SÚMULA VINCULANTE 16: Os artigos 7º, IV, e 39, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público.

SÚMULA VINCULANTE 20: A Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei nº 10.404/2002, deve ser deferida aos inativos nos valores correspondentes a 37,5 (trinta e sete vírgula cinco) pontos no período de fevereiro a maio de 2002 e, nos termos do artigo 5º, parágrafo único, da Lei nº 10.404/2002, no período de junho de 2002 até a conclusão dos efeitos do último ciclo de avaliação a que se refere o artigo 1º da Medida Provisória no 198/2004, a partir da qual passa a ser de 60 (sessenta) pontos.

SÚMULA VINCULANTE 22: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

SÚMULA VINCULANTE 23: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ação possessória ajuizada em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada.

SÚMULA VINCULANTE 33: Aplicam-se ao servidor público, no que couber, as regras do regime geral da previdência social sobre aposentadoria especial de que trata o artigo 40, § 4º, inciso III da Constituição Federal, até a edição de lei complementar específica.

SÚMULA VINCULANTE 34: A Gratificação de Desempenho de Atividade de Seguridade Social e do Trabalho – GDASST, instituída pela Lei 10.483/2002, deve ser estendida aos inativos no valor correspondente a 60 (sessenta) pontos, desde o advento da Medida Provisória 198/2004, convertida na Lei 10.971/2004, quando tais inativos façam jus à paridade constitucional (EC 20/1998, 41/2003 e 47/2005).

SÚMULA VINCULANTE 44: Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

SÚMULA VINCULANTE 53: A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

SÚMULA VINCULANTE 55: O direito ao auxílio-alimentação não se estende aos servidores inativos.