

ASPECTOS LEGAIS EM GESTÃO DE PESSOAS

Prof.^a Gabriela Wolff

Prof.^a Ana Paula Tabosa dos Santos Sanches

Prof. Anderson de Miranda Gomes

Elaboração:
Prof.^a Gabriela Wolff
Prof.^a Ana Paula Tabosa dos Santos Sanches
Prof. Anderson de Miranda Gomes

FICHA CATALOGRÁFICA

N964 Núcleo de Educação a Distância. **SANCHES**, Ana Paula Tabosa dos Santos; **GOMES**, Anderson de Miranda; **WOLFF**, Gabriela.

Aspectos Legais em Gestão de Pessoas / Ana Paula Tabosa dos Santos Sanches; Anderson de Miranda Gomes; Gabriela Wolff. - Florianópolis, SC: Arquê, 2023.

210 p.

1. Aspectos 2. Legais 3. Gestão 4. Pessoas 5. EaD. I. Título.

CDD - 344.8101

Bibliotecária: Leila Regina do Nascimento - CRB- 9/1722.

Ficha catalográfica elaborada de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Impresso por:

APRESENTAÇÃO

Estudante, o trabalho é reconhecido em nossa sociedade como uma atividade que determina força produtiva, produção de riquezas, estabelecendo relações interpessoais, entre outras. As relações de trabalho transformam-se no decorrer de nossa história, as nossas estruturas sociais também são modificadas, principalmente a forma como se estruturavam nossas relações, posições na hierarquia social, formas de segregação e, em grande parte, aspectos culturais erguidos em torno das relações de trabalho.

O Estado desempenha um papel importante na manutenção da paz social e a organização das relações estabelecidas entre os que compõem uma sociedade. Não poderiam ser afastadas da proteção do Estado aquelas relações decorrentes do trabalho estabelecidas como obrigações e deveres no desenvolvimento de tarefas.

As informações trazidas neste Livro de Estudos têm por objetivo situá-lo acerca de conceitos e diretrizes que integram a Legislação Trabalhista e Previdenciária, buscando fornecer subsídios que o tornem capaz de interpretar de forma lógica, bem como, deter uma visão holística do mundo do trabalho, não se importando na posição de provedor de postos de trabalho ou se empregado.

A Unidade 1 trará, de forma sucinta, a história do Direito do Trabalho, conceito, princípios que oportunizam uma melhor compreensão dos acontecimentos que permeiam sua construção. Serão verificados os conteúdos pertinentes à legislação trabalhista: seus textos legais, a caracterização da relação de emprego e trabalho, além do contrato de trabalho. Os direitos trabalhistas que decorrem do contrato de trabalho serão pormenorizados na Unidade 2, inclusos a jornada de trabalho, salário e remuneração, a proteção concedida ao salário, entre outras garantias previstas na legislação trabalhista. A Unidade 3 tratará das questões originadas nas relações trabalhistas que estabelecem vínculo estreito com a previdência em razão de eventos que acontecem no cotidiano das relações trabalhistas estabelecidas.

As informações do contexto do Direito do Trabalho lhe serão trazidas não de forma finita e perpétua, pois elas estão em constante mudança, como tantas outras também o são, decorrência natural da evolução de uma espécie. Que estas possam ser traduzidas em conhecimento e se constituam em elementos de transformação de uma sociedade em permanente construção com o objetivo final de solidariedade, justiça e paz social. O aprendizado é uma constante. Acompanhe-nos no desenvolvimento deste estudo, fixe os conteúdos com a elaboração das autoatividades, acesse o Ambiente Virtual de Aprendizagem e procure saber mais.

Bons estudos!

SUMÁRIO

UNIDADE 1 – ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	1
TÓPICO 1 – BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO	3
1 INTRODUÇÃO.....	3
2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	3
2.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL	4
2.2 PERÍODO INDUSTRIAL	5
2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	6
3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	7
4 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO.....	9
5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
5.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	11
5.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	11
5.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DO EMPREGO.....	12
5.4 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE OU INALTERABILIDADE CONTRATUAL <i>IN PEJUS</i>	12
6 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO.....	13
6.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO.....	13
6.2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	13
RESUMO DO TÓPICO 1.....	15
AUTOATIVIDADE	16
 TÓPICO 2 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA.....	 17
1 INTRODUÇÃO	17
2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES	17
3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT	18
4 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	18
5 DISSÍDIO COLETIVO	20
6 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	21
6.1 DIFERENÇAS ENTRE AS FONTES FORMAIS E FONTES MATERIAIS	21
6.2 LEIS INFRACONSTITUCIONAIS ESPARSAS.....	21
6.3 PORTARIAS E DECRETOS	22
6.4 NORMAS COLETIVAS.....	22
6.5 NORMAS REGULAMENTADORAS	23
6.5.1 Regulamento da empresa	23
6.5.2 Normas Regulamentadoras – NR.....	23
6.6 JURISPRUDÊNCIA.....	24
6.7 USOS E COSTUMES.....	25
6.8 DEMAIS FONTES.....	25
7 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO.....	25
7.1 RELAÇÃO DE TRABALHO	25
7.2 RELAÇÃO DE EMPREGO	26
RESUMO DO TÓPICO 2.....	27
AUTOATIVIDADE	28

TÓPICO 3 – CONTRATO DE TRABALHO	29
1 INTRODUÇÃO	29
2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO	30
2.1 TRABALHADORES	30
2.1.1 Empregado	30
2.1.2 Trabalhador avulso.....	32
2.1.3 Trabalhador temporário	32
2.1.4 Trabalhador estagiário	34
2.1.5 Trabalhador autônomo	35
2.1.6 Trabalhador voluntário.....	36
2.2 TIPOS ESPECIAIS DE EMPREGADO	36
2.2.1 Empregado doméstico	37
2.2.2 O empregado em domicílio e o teletrabalho	38
2.2.3 Empregado aprendiz.....	39
2.2.4 Empregado diretor de sociedade	40
2.2.5 Empregado detentor de cargo de confiança	40
2.2.6 Empregado público	41
2.2.7 Empregado rural.....	41
2.2.8 Teletrabalho (<i>Home Office</i>).....	42
2.2.9 – Trabalho intermitente.....	43
2.3 EMPREGADOR.....	43
2.3.1 Características do empregador	44
2.3.2 Grupo de empreendedores/econômico	44
2.3.3 Poder de direção do empregador.....	44
2.3.3.1 Poder de organização.....	45
2.3.3.2 Poder de controle.....	45
2.3.3.3 Poder disciplinar.....	45
2.3.4 Empregador rural.....	46
3 REQUISITOS OU ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO	47
4 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO.....	47
4.1 EXPRESSOS OU TÁCITOS.....	47
4.2 INDIVIDUAIS OU PLÚRIMOS	48
4.3 POR PRAZO INDETERMINADO.....	49
4.4 POR PRAZO DETERMINADO	49
4.4.1 Contrato de experiência.....	50
4.4.2 Contrato de safra.....	51
4.4.3 Contrato por obra certa.....	52
4.4.4 Contrato temporário.....	52
4.4.5 Contrato por tempo determinado – Lei nº 9.601/98.....	52
5 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	53
6 INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	54
7 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	55
7.1 <i>JUS VARIANDI</i>	56
8 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	56
8.1 CESSAÇÃO DE CONTRATO POR PARTE DO EMPREGADO	58
8.2 RESCISÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO	58
8.3 PRAZO PARA RECONTRATAÇÃO APÓS DEMISSÃO.....	59
LEITURA COMPLEMENTAR.....	60
RESUMO DO TÓPICO 3.....	66
AUTOATIVIDADE	67

UNIDADE 2 – DIREITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO	69
TÓPICO 1 – JORNADA DE TRABALHO	71
1 INTRODUÇÃO.....	71
2 JORNADA DE TRABALHO.....	71
2.1 JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA E SEMANAL.....	72
2.2 REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO	72
2.3 COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....	75
2.4 REGIME DE TEMPO PARCIAL	76
2.5 REGIME DE PRONTIDÃO E SOBREAVISO	77
2.6 INTERVALOS INTRAJORNADAS E INTERJORNADAS.....	78
2.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO	81
2.8 JORNADA DE TRABALHO 12X36.....	82
2.9 HORA EXTRAORDINÁRIA	82
2.9.1 Supressão de horas extras.....	83
2.9.2 Horas <i>in itinere</i> (itinerário).....	83
2.10 JORNADA NOTURNA.....	84
2.10.1 Jornada noturna do menor	85
2.11 REDUÇÃO DE JORNADA	85
RESUMO DO TÓPICO 1.....	87
AUTOATIVIDADE	88
TÓPICO 2 – SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	89
1 INTRODUÇÃO.....	89
2 SALÁRIO.....	89
2.1 CONCEITO DE SALÁRIO	89
2.2 CONCEITO DE REMUNERAÇÃO	90
2.3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO	91
2.4 SALÁRIO-MÍNIMO	92
2.5 SALÁRIO PROFISSIONAL	92
2.6 SALÁRIO NORMATIVO.....	93
2.7 SALÁRIO FIXO	93
2.8 SALÁRIO VARIÁVEL	93
2.9 SALÁRIO MISTO.....	94
2.10 SALÁRIO COMPLESSIVO.....	94
2.11 SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO, UNIDADE DE OBRA E POR TAREFA	95
2.12 SALÁRIO EM UTILIDADE (<i>IN NATURA</i>).....	95
2.13 PRAZOS PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO.....	97
2.14 FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO	98
3 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO.....	98
3.1 IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO.....	98
3.2 IMPENHORABILIDADE.....	99
3.3 FALÊNCIA DO EMPREGADOR.....	99
4 VERBAS INTEGRANTES DA REMUNERAÇÃO	99
4.1 DIÁRIAS DE VIAGENS.....	100
4.2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS	100
4.3 COMISSÕES	100
4.4 ABONOS	100
4.5 GRATIFICAÇÕES	101
4.6 PRÊMIOS.....	101

4.7 ADICIONAIS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO.....	102
4.7.1 Insalubridade.....	102
4.7.1.1 Base de cálculo e percentuais.....	102
4.7.1.2 Trabalho insalubre para o menor e para a grávida.....	103
4.7.2 Periculosidade.....	103
4.7.2.1 Base de cálculo e percentuais.....	104
4.7.2.2 Prorrogação nas atividades insalubres e perigosas.....	104
4.7.3 Adicional noturno e horário noturno.....	104
4.7.3.1 Cálculo do adicional noturno.....	104
4.7.3.2 Prorrogação da jornada durante o horário noturno.....	105
4.7.3.3 Intervalo noturno para alimentação.....	105
4.7.3.4 Reflexos do adicional noturno.....	105
4.7.3.5 Hora noturna reduzida.....	105
4.8 DEMAIS VERBAS.....	106
4.8.1 Ajuda de custo.....	106
4.8.2 Gorjeta.....	107
4.8.3 Gueltas.....	107
4.8.4 Quebra de caixa.....	107
4.8.5 Verba de representação.....	108
5 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL E VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA.....	108
5.1 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL.....	108
5.2 VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA.....	109
6 FOLHA DE PAGAMENTO/HOLERITE.....	109
6.1 DESCONTOS SALARIAIS.....	110
6.1.1 Contribuição previdenciária.....	110
6.1.2 Contribuição sindical.....	111
6.1.3 Outras possibilidades de descontos.....	111
6.1.3.1 Do dano causado pelo empregado.....	111
6.1.3.2 Adiantamentos e vales.....	111
6.1.3.3 Da prestação alimentícia.....	111
6.1.3.4 Do aviso prévio.....	111
6.1.3.5 Do Imposto de Renda.....	112
6.1.3.6 Do vale-transporte.....	112
7 COMPROVANTE DE PAGAMENTO.....	112
RESUMO DO TÓPICO 2.....	113
AUTOATIVIDADE.....	114
 TÓPICO 3 – AVISO PRÉVIO, ESTABILIDADE PROVISÓRIA, FGTS, PIS/PASEP, SEGURO DESEMPREGO.....	 115
1 INTRODUÇÃO.....	115
2 AVISO PRÉVIO.....	115
2.1 PRAZO MÍNIMO.....	116
2.2 AVISO PRÉVIO INDENIZADO.....	116
2.3 AVISO PRÉVIO TRABALHADO.....	117
2.4 RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO.....	118
2.5 JUSTA CAUSA DO EMPREGADO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO.....	118
2.6 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.....	119
3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO.....	120
3.1 ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL.....	120
3.2 ESTABILIDADE DO CIPEIRO.....	121
3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE.....	122

3.4 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO	123
3.5 DEMAIS ESTABILIDADES	123
4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO.....	124
4.1 ESTABILIDADE DECENAL E O SURGIMENTO DO FGTS	124
4.2 RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO	124
4.3 FISCALIZAÇÃO E SUJEITO ATIVO	125
4.4 ALÍQUOTA E BASE DE CÁLCULO.....	125
4.5 PRESCRIÇÃO DO FGTS.....	125
5 PIS/PASEP	126
5.1 PARTICIPANTES E CONTRIBUINTES	126
5.2 ABONO ANUAL E QUOTAS	126
6 SEGURO-DESEMPREGO.....	127
6.1 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO URBANO E RURAL	127
6.1.1 Quantidade de parcelas	128
6.2 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO DOMÉSTICO	129
7 OBRIGATORIEDADE DE REFEITÓRIO.....	130
8 UNIFORME E HIGIENIZAÇÃO	130
LEITURA COMPLEMENTAR.....	131
RESUMO DO TÓPICO 3.....	134
AUTOATIVIDADE	135

UNIDADE 3 – OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E NA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA	137
--	------------

TÓPICO 1 – OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	139
1 INTRODUÇÃO	139
2 DIREITOS DA GESTANTE	139
3 LICENÇA-PATERNIDADE.....	142
4 SERVIÇO MILITAR	142
5 FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	144
5.1 FÉRIAS	144
5.2 PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS.....	144
5.3 PERÍODO CONCESSIVO DE FÉRIAS.....	145
5.4 PERÍODO DE FÉRIAS E DURAÇÃO	146
5.5 FÉRIAS PROPORCIONAIS.....	147
5.6 CONCESSÃO DAS FÉRIAS.....	148
5.7 DA PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS.....	149
5.8 REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS	149
5.9 ABONO PECUNIÁRIO DAS FÉRIAS	150
5.10 FÉRIAS COLETIVAS	151
5.11 PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS	152
5.12 DA COMUNICAÇÃO, ANOTAÇÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS.....	153
5.13 ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO X LEGISLAÇÃO.....	153
6 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	155
6.1 PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	155
6.2 PERDA DO DIREITO AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	156
6.3 ENCARGOS SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO	156
6.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO COMPLEMENTAR	157
6.5 LICENÇA-MATERNIDADE E O PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.....	157
6.6 FALTAS, AFASTAMENTOS E O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO.....	157

7 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT	158
7.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO – CIPA.....	158
7.2 PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR	158
7.3 DIREITO DE GREVE.....	159
RESUMO DO TÓPICO 1.....	160
AUTOATIVIDADE	161
 TÓPICO 2 – CONCEITOS E SUJEITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	 163
1 INTRODUÇÃO	163
2 SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL	164
2.1 DEPENDENTES.....	168
3 CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO	169
3.1 SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO DO SEGURADO E BASE DE CÁLCULO	169
3.1.1 Segurado empregado, empregado doméstico e avulso	169
3.1.2 Contribuinte individual e segurado facultativo	170
3.1.2.1 Plano Normal de Contribuição	170
4 CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA	171
4.1 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NA RELAÇÃO DE EMPREGADOS/AVULSOS	172
4.2 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NOS DEMAIS SEGURADOS	173
RESUMO DO TÓPICO 2.....	175
AUTOATIVIDADE	176
 TÓPICO 3 – BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS	 177
1 INTRODUÇÃO	177
2 APOSENTADORIA	178
2.1 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ	178
2.2 APOSENTADORIA POR IDADE	179
2.3 APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO.....	180
2.4 APOSENTADORIA ESPECIAL	181
3 AUXÍLIO	183
3.1 AUXÍLIO-DOENÇA	183
3.2 AUXÍLIO-ACIDENTE	184
3.3 AUXÍLIO-RECLUSÃO	185
3.4 SALÁRIO-MATERNIDADE.....	186
3.5 SALÁRIO-FAMÍLIA	187
3.6 PENSÃO POR MORTE	188
3.6.1 Duração do Benefício	189
RESUMO DO TÓPICO 3.....	191
AUTOATIVIDADE	192
 REFERÊNCIAS.....	 193

ASPECTOS INTRODUTÓRIOS DO DIREITO DO TRABALHO

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Esta unidade tem por objetivos:

- reconhecer a origem do Direito do Trabalho e sua importância como ramo da ciência jurídica autônoma;
- compreender os princípios do Direito do Trabalho;
- estabelecer conexão com a Legislação Trabalhista e sua base estabelecida na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- compreender o Contrato de Trabalho: tipos, sujeitos, requisitos, entre outros que o caracterizam.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está organizada em três tópicos. Em cada um deles, você encontrará dicas, leituras complementares, observações e atividades que lhe darão uma maior compreensão dos temas a serem abordados.

TÓPICO 1 – BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

TÓPICO 2 – LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

TÓPICO 3 – CONTRATO DE TRABALHO

BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

A construção da história do Direito do Trabalho se estabeleceu com o próprio surgimento da humanidade; eventualmente, não de forma escrita, mas patrões e empregados existiram desde os primórdios de nossa concepção e conscientização como seres humanos.

Este tópico tratará da evolução desta história da relação de trabalho para o estabelecimento de direitos e deveres e, por conseguinte, o surgimento do “Direito do Trabalho” como conhecido em nossa atualidade.

Entre estas concepções, o direito do trabalho ou direito laboral possui conceito, princípios e divisões, enquanto direitos individuais e coletivos, que precisam ser relatados pela sua importância em nossa sociedade.

Estudante! Acompanhe a descrição desses relatos, eles possibilitarão a compreensão desta construção das relações trabalhistas que avançam dos primórdios da civilização até a atualidade.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

Houve um tempo em que o homem produzia para atender às suas próprias necessidades e às de sua família, interagindo com a natureza e com os outros homens, era um tempo de mediações primárias e de comportamento instintivo. Produzia o que era útil para o consumo e desconhecia o conceito de mercadoria e o mundo do trabalho não comportava, em situação de normalidade, a estrutura hierárquica que mais tarde vem a predominar nas relações de trabalho (CARVALHO, 2018).

Certamente, muitos questionamentos surgem quando pautadas as relações trabalhistas, provavelmente direcionadas à forma de como elas se estabeleceram no momento anterior a normatizações quanto a jornadas de trabalho, o trabalho de adolescentes, da mulher, direito de férias, décimo terceiro salário, períodos de descanso remunerado, entre tantos outros.

O Estado, enquanto ente protetor, como ora se apresenta, não se encontrava presente. Verdadeiras atrocidades aconteciam. As regras eram feitas

por quem podia fazê-las e os demais se conformavam a obedecê-las, trabalhando incansavelmente, por horas contínuas e mísero salário. Confirmam esta retórica os ensinamentos de Martins (2008a, p. 3-4):

Inicialmente, o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo. Adão teve de trabalhar para comer, em razão de ter comido a maçã proibida. A primeira forma de trabalho foi a escravidão, em que o escravo era considerado apenas uma coisa, não tendo qualquer direito, pois era propriedade do dominus. Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Envolvia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres.

Para que possamos fazer uma localização espacial da história do Direito do Trabalho, utilizaremos os apontamentos de Nascimento (2000, p. 39-46), que apresentam as seguintes fases: “período pré-industrial, período industrial e o surgimento da legislação trabalhista”, das quais tecemos a descrição sequencialmente.

2.1 PERÍODO PRÉ-INDUSTRIAL

A escravidão perdurou por longo tempo, aliás, tinha-se a impressão de que se perpetuaria dessa forma. Mesmo após longo lapso temporal, na época dos senhores feudais, quando a escravidão foi sobreposta pela servidão, o trabalho continuava sendo considerado um castigo, os servos não eram livres, os nobres não trabalhavam, os servos entregavam parte de sua produção rural para os senhores feudais em troca de proteção e do uso da terra.

O trabalhador era considerado simplesmente coisa (mercadoria), não era sujeito de direitos, mas apenas de obrigações. Seu trabalho era gratuito e forçado, com castigos perversos aos escravos rebeldes.

Na Idade Média surgiram as corporações de ofício. Não tínhamos a ordem jurídica como a encontrada atualmente, entretanto, já começava a florescer uma certa liberdade aos trabalhadores.

Nas corporações de ofício existiam três personagens: os mestres (proprietários das oficinas), os companheiros (percebiam o salário dos mestres) e os aprendizes (recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão).

Os aprendizes, nesta época, trabalhavam a partir dos 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava a prestação de serviços em idade inferior, com longas jornadas de trabalho, que podiam chegar a 18 horas diárias.

Profere Martins (2008a, p. 4) que: “As corporações de ofício tinham como características: a) estabelecer uma estrutura hierárquica; b) regular a capacidade produtiva; c) regulamentar a técnica de produção”.

Ainda na fase pré-industrial tivemos a locação do trabalho, dividida em dois tipos: locação de serviços e a locação de obra ou empreitada. A primeira acontecia quando se contratava uma pessoa para prestar serviços a outra pessoa. A segunda, quando se contratava alguém para executar uma obra, mediante remuneração.

2.2 PERÍODO INDUSTRIAL

O trabalho assalariado surgiu somente com a Revolução Industrial, que iniciou em 1775, banindo as corporações de ofício. Alguns autores, como Martins (2008a, p. 5), entendem que:

Somente nessa fase se pode falar em contrato de trabalho, antes disso a relação era apenas de serviço: a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. O direito do trabalho e o contrato de trabalho passaram a desenvolver-se com a Revolução Industrial.

Com o surgimento da máquina a vapor, nasceu a necessidade de contratar pessoas para operar os equipamentos, consequentemente, o trabalho assalariado é explorado.

Essa é uma das fases mais importantes do Direito do Trabalho. Nesse momento histórico, os trabalhadores começaram a se organizar. Houve a percepção de que unidos poderiam ter seus direitos reconhecidos, surgindo assim o sindicato. Neste momento, o direito de se associar foi tolerado pelo Estado. Martins (2008a, p. 6) ratifica este entendimento:

Daí nasce uma causa jurídica, pois os trabalhadores começam a reunir-se, a associar-se, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, diminuição das jornadas excessivas (os trabalhadores prestavam serviços por 12, 14 ou 16 horas diárias) e contra a exploração de menores e mulheres. O Estado, por sua vez, deixa de ser abstencionista, para se tornar intervencionista, interferindo nas relações de trabalho.

O sindicalismo nasceu como um movimento espontâneo dos trabalhadores que estavam concentrados em torno das cidades industriais e, movidos pelo instinto comunitário, percebendo que sua união os fortalecia na luta contra as condições desumanas de trabalho que eram impostas (CARVALHO, 2018).

Podemos concluir que o Direito do trabalho surge neste momento, para proteger o ser humano da crescente exploração de mão de obra. O Estado percebe que precisa proteger o trabalhador (mais fraco) da opressão industrial (mais forte). O Estado precisa regular as formas de concretização das relações de emprego que

estão vinculadas ao contrato de trabalho, e com isto, as condições da execução de direitos e deveres de patrões e empregados, para realizar o bem-estar social e melhorar as condições de trabalho.

2.3 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Nascimento (2007) registra as primeiras leis trabalhistas com real significado para o Direito do Trabalho, que foram:

- I- Constituição do México de 1917: foi a primeira constituição a dispor sobre o Direito Laboral. O Art. 123 da referida norma estabelecia: jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho.
- II- Constituição de Weimar, de 1919 (Alemanha): disciplinava a participação dos trabalhadores nas empresas, autorizando a liberdade de coalização dos trabalhadores; tratou, também, da representação dos trabalhadores na empresa. Criou um sistema de seguros sociais e também a possibilidade de os trabalhadores colaborarem com os empregadores na fixação de salários e demais condições de trabalho.
- III- Carta Del Lavoro, de 1927 (Itália): instituiu um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. O autor cita parte importante constante nessa legislação: “tudo dentro do Estado, nada fora do Estado, nada contra o Estado”.
- IV- Martins (2008, p. 9) menciona a “Declaração Universal dos Direitos do Homem, de dezembro de 1948, que prevê alguns direitos aos trabalhadores, como limitação razoável do trabalho, férias remuneradas periódicas, repouso e lazer”.
- V- Destinatários das leis trabalhistas: as leis surgiram para controlar a situação desumana que se perpetrava, principalmente contra menores e mulheres. O empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção. Alguns registros apontam para a existência de trabalhadores com seis anos de idade e jornadas excessivas.

Você consegue perceber por que a expectativa de vida nessa época era de 18 anos? Hoje, a expectativa de vida é de 75,8 anos (IBGE, 2016). É muita diferença!

Sérgio Pinto Martins (2008a, p. 9) ainda traz outra classificação ou fases dos direitos trabalhistas, em gerações, sendo elas:

Direitos de Primeira Geração: são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil. Direitos de Segunda Geração: são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades. Direitos da Terceira Geração: são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação, à paz.

Interessante destacarmos que estamos vivendo um período pós-industrial, em que os empregados das indústrias diminuíram consideravelmente. A ideia, atualmente, é de cooperação e trabalho intelectual. Ganham espaço aqueles que detêm a informação e não mais a força física.

É importante aprofundarmos o conhecimento sobre o período pós-industrial, por dois principais motivos: a) é o período que estamos vivenciando; b) é a necessidade de informação que todos buscam para a competitividade.

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins (2008a, p. 7): “A história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico”.

Após essa breve abordagem do surgimento do Direito do trabalho no mundo, iniciaremos uma descrição deste histórico no território brasileiro.

3 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Iniciamos este item lembrando a abolição da escravatura (Lei Áurea), que aconteceu no dia 13 de maio de 1888, marco importante para os trabalhadores que agora, não mais escravos, se tornaram mão de obra que deveria ser assalariada.

Um contingente enorme de mão de obra foi lançado ao mercado sem proteção trabalhista alguma, além dos imigrantes que chegavam ao país e se somavam aos desempregados.

Em seus apontamentos, Martins (2008a, p. 9-10, grifos do original) descreve a evolução do Direito do Trabalho nas constituições brasileiras:

Constituição de 1824: tratou apenas de abolir as corporações de ofício, pois deveria haver liberdade no exercício de ofícios e profissões.

Constituição de 1891: reconheceu a liberdade de associação, determinando que a todos era lícita a associação e reunião, livremente, sem armas, não podendo a polícia intervir, salvo para manter a ordem pública.

Constituição de 1934: primeira Constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, com a garantia da liberdade sindical, isonomia salarial, salário-mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas.

Constituição de 1937: marca uma fase intervencionista do Estado, de cunho eminentemente corporativista. Foi instituído o sindicato único imposto por lei, vinculado ao Estado. Estabeleceu-se a competência normativa dos tribunais do Trabalho, que tinha por objetivo evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores. A greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital, incompatíveis com os interesses da produção nacional.

Constituição de 1946: considerada uma norma democrática, rompendo com o corporativismo da Constituição anterior. Encontramos a participação dos trabalhadores nos lucros, repouso semanal remunerado, estabilidade, direito de greve.

Constituição de 1967: manteve os direitos estabelecidos nas constituições anteriores.

Constituição de 1988: trata dos direitos trabalhistas nos Arts. 7º a 11, em seu Capítulo II, Dos Direitos Sociais, do Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Diferente do que aconteceu na Europa, no Brasil, as conquistas decorrentes das relações de emprego e trabalho não foram obtidas pelos trabalhadores, mas inseridas pelo Estado para acalmar as massas.

Em 1919 havia cerca de 12 mil fábricas no Brasil e 300 mil operários disponíveis para o trabalho.

O Estado liberal se manteve inerte quando deveria agir, estendendo a sua proteção em favor da hipossuficiência econômica do trabalhador individual, ainda assim o direito do trabalho no Brasil se construiu como uma resposta à pressão social, porém com uma participação tímida de normas coletivas, elaboradas mediante ação direta dos trabalhadores, por meio dos seus sindicatos (CARVALHO, 2018).

No período anterior à Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (1943), que vige até hoje, contudo a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, alterou profundamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tivemos várias leis esparsas. Como exemplo, citamos algumas, trazidas por Nascimento (2007):

- Lei do Ventre Livre, 1871: estabelecia que o filho de escravo nascesse livre.
- Lei Saraiva Cotegipe, 1885: assegurou aos raríssimos escravos liberdade quando completassem 60 anos.
- Código Civil de 1916: tratou da locação de serviços.
- Organização Internacional do Trabalho (OIT) – 1919: organização mundial que protege os trabalhadores e estipula convenções no sentido de uniformizar as legislações trabalhistas no mundo, aplicando o princípio da dignidade humana.

As prerrogativas dispostas na Constituição da República Federativa do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) serão estudadas com maior profundidade no próximo tópico desta unidade. No entanto, é necessário que tenhamos conhecimento do que trata, especificamente, o Direito do Trabalho, item que explanaremos a seguir.

4 CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

A expressão “Direito do Trabalho” teve seu surgimento na Alemanha, em 1912. No Brasil, sua inserção com esta denominação acontece com a Constituição de 1946, em seu Inciso I, do Art. 22, e em nosso país abrange a discussão dos direitos não só dos trabalhadores “empregados”, mas também dos temporários, dos avulsos, dos rurais, dos autônomos, das domésticas, dos eventuais, entre outros.

Conceituamos o Direito do Trabalho de acordo com as expressões dos doutrinadores a seguir. Delgado (2010) dispõe o conceito de Direito do Trabalho: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativas específicas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviço, em especial suas associações coletivas.

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes às relações de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais do trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (MARTINS, 2008).

Diante do exposto, temos o entendimento de que tudo que está relacionado aos trabalhadores está inserido como assunto de pauta para o Direito do Trabalho, que será visto agora, fazendo referência aos seus princípios.

Martins (2008a, p. 16) argumenta:

A palavra conjunto revela que Direito do Trabalho é composto de várias partes organizadas formando um sistema, um todo; os princípios são proposições genéricas dos quais derivam as demais normas; as regras versam sobre a matéria contida em sua maioria na CLT; as instituições (Ministério do Trabalho, Justiça do Trabalho) perduram no tempo e não os institutos, que compreendem um conjunto de regras

5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são considerados os alicerces do Direito do Trabalho. Compreendê-los é de suma importância para a aplicação de suas regras. Na ausência de norma trabalhista, para a situação concreta, ou seja, para a ação trabalhista em discussão naquele momento, o Poder Judiciário, ou outros órgãos competentes, farão uso dos princípios trabalhistas para respaldar suas decisões.

O Art. 5º, XIII, da Constituição dispõe: é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 prevê os valores sociais, da dignidade da pessoa humana, que inclui o trabalhador. Eis a importância do respeito aos princípios elencados como a máxima para que o trabalho do homem seja valorizado.

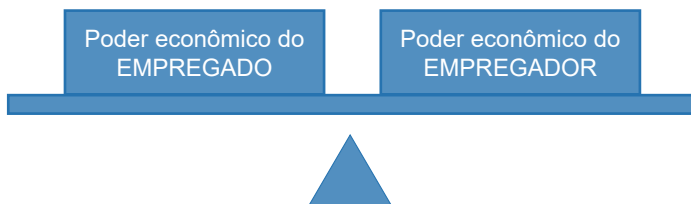
5.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

Américo Plá Rodrigues, uruguaio, foi um dos autores que melhor analisou este princípio e o definiu, possuindo como regra compensar a superioridade econômica do empregador sobre o empregado, conforme atesta em sua obra, *Direito do Trabalho*, (2008a, p. 61, grifos nosso):

● IN DUBIO PRO OPERÁRIO: em caso de dúvida do aplicador da lei (juiz), deve sempre proteger o hipossuficiente, que é o empregado.
● CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA: o empregado, ao longo de sua vida laboral, vai creditando vantagens que não podem ser retiradas pelo empregador. Ao permitir que o trabalhador usufrua de uma condição mais favorável àquela prevista, por exemplo, no contrato de trabalho, mesmo que concedida por liberalidade, não pode posteriormente ser retirada. Exemplificando: você, estudante, contratou uma empregada doméstica, para trabalhar de segunda a sábado. Passados seis meses, você a dispensa de laborar no sábado porque iniciará uma especialização, e não permite que ela fique sozinha na casa realizando suas atividades. Essa situação se tornou mais benéfica para a empregada. Sendo assim, é óbvio que, posteriormente, você não pode exigir que ela volte a exercer as atividades aos sábados. É a regra da aplicação do direito adquirido.
● NORMA MAIS FAVORÁVEL: havendo várias normas a serem aplicadas numa escala de hierarquia, sempre deve ser observada a mais favorável ao trabalhador. Exemplificando: o regulamento da empresa prevê hora extra com adicional de 70%, a Constituição Federal prevê que deve ser de no mínimo 50%; mesmo que na hierarquia o regulamento enquanto norma seja inferior à Constituição, deve ser aplicado, pois o benefício previsto é mais favorável ao trabalhador.

A proteção do trabalhador tem por fonte o princípio da igualdade material, buscando o equilíbrio das partes contratantes **conforme a balança abaixo**;

FIGURA 1 – EQUILÍBRIO NO DIREITO DO TRABALHO



FONTE: Os autores (2018)

5.2 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Este princípio decorre do princípio da proteção, aplica-se somente ao empregado, e tem por premissa que o valor está posto para os fatos e não para os documentos.

A realidade é privilegiada, em detrimento do formalismo (contrato). Constando do contrato que o empregado labora das 8 às 18 horas com intervalo de duas horas para o almoço, e se na realidade ele labora das 8 às 18 horas, sem intervalo, este fato real é o que deve ser reconhecido e aplicado, em uma demanda trabalhista.

5.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DO EMPREGO

Existe uma presunção de que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado. Cabe ao empregador provar que a relação de emprego terminou, porque se entende que não seria lógico um empregado encerrar com tal relação, pois é do trabalho que este tira o sustento de sua família.

O emprego deve ser duradouro e é por esse motivo que, havendo dúvida se o contrato de trabalho foi firmado por prazo determinado ou indeterminado, deve-se entender que foi fixado por prazo indeterminado, favorecendo o empregado e eternizando a relação de emprego.

A Súmula 212 do TST surge com este princípio quando relata que: “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação do serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Antes da Constituição de 1988 existia a possibilidade de o empregado completar dez anos de trabalho numa empresa e adquirir estabilidade (não podendo ser demitido sem justa causa).

5.4 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE OU INALTERABILIDADE CONTRATUAL *IN PEJUS*

Este princípio também é conhecido como o Princípio da Indisponibilidade dos Direitos. A regra é de que o empregado não pode renunciar aos direitos adquiridos ao longo da vida laboral.

É claro o Art. 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”.

Mesmo que o empregado assine um aditivo ao contrato, renunciando ao direito às férias, ou horas extras, exemplificando, esta é uma alteração *in pejus* (para pior), não possuindo validade no ordenamento jurídico pátrio.

Eis que encerramos a contextualização dos princípios que emergem do Direito do Trabalho. Passaremos, sequencialmente, a localizá-los nas divisões que este possui enquanto Direito do Trabalho Individual e Direito do Trabalho Coletivo.

6 DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho pode ser dividido em diferentes entendimentos. No sentido amplo, há o Direito Material do Trabalho, que é composto do Direito Coletivo e do Direito Individual do Trabalho.

Restritamente, o Direito do Trabalho seria composto do Direito Individual e do Direito Coletivo do Trabalho.

6.1 DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

De forma diversa do que aconteceu na Europa, onde primeiramente nasceu o Direito Coletivo do Trabalho em face das lutas das categorias, no Brasil, na observância de sua história apresentada anteriormente, o Direito Individual foi o que surgiu em um primeiro momento, ou seja, o Estado, que interviu originariamente, impôs a legislação como forma de regular a relação entre empregado e empregador.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2008a, p. 77): “O Direito Individual do Trabalho é o segmento do Direito do Trabalho que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis”. O Direito Individual do Trabalho cuida dos interesses concretos do empregado e do empregador.

6.2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

O Direito Coletivo do Trabalho se contrapõe ao Direito Individual do Trabalho, pois aquele se concentra em analisar as relações coletivas de trabalho que serão transformadas em regras coletivas de trabalho e, por conseguinte, serão aplicáveis aos contratos de trabalho. É um segmento do Direito do Trabalho que tratará das regras coletivas decorrentes dos contratos individuais de trabalho e dos oriundos dos sindicatos.

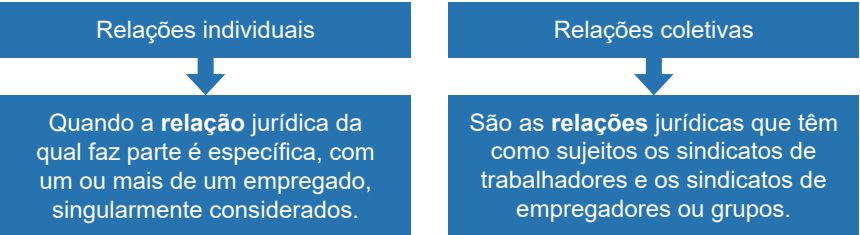
O Direito Coletivo do Trabalho surgiu após a Revolução Industrial (século XVIII), com o reconhecimento do direito dos trabalhadores se associarem. Nos ensinamentos de Martins (2008a, p. 676): “Direito Coletivo do Trabalho

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

As figuras demonstram de forma lúdica a diferença encontrada na Divisão do Trabalho Individual e Coletivo, com a negociação entre empregado e empregador e a negociação coletiva na disposição de um grupo.

Como todos os demais aspectos do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho tem por objetivo tornar-se organismo que busca melhorias das condições e formas de trabalho do empregado.

FIGURA 2 – RELAÇÕES NO DIREITO DO TRABALHO



FONTE: Os autores (2018)

Como todos os demais aspectos do Direito do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho tem por objetivo tornar-se organismo que busca melhorias das condições e formas de trabalho do empregado.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico, você viu que:

- O Direito do Trabalho surgiu para contrabalançar o conflito entre o capital e o trabalho, como fonte de equilíbrio entre os que detinham o poder e os hipossuficientes.
- Em período anterior à Revolução industrial não podíamos falar em trabalho assalariado. Com o surgimento da indústria houve a necessidade de mão de obra e, com esta, nasce a exploração do trabalhador, que precisa ser eliminada com a intervenção do Estado.
- A história do Direito do Trabalho no mundo foi dividida nos seguintes períodos: PRÉ-INDUSTRIAL, INDUSTRIAL E LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, reiterando que vivemos na atualidade o PERÍODO PÓS-INDUSTRIAL, com a indústria do conhecimento.
- No Brasil, a construção da história do Direito do Trabalho foi de um estágio de escravidão, com conquistas a cada Constituição promulgada, chegando aos dias atuais com a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, além de outras leis esparsas que pretendem proteger as relações de trabalho.
- O Direito do Trabalho foi conceituado enquanto conjunto de normas, regras, instituições e princípios que regulam todas as relações de trabalho.
- Os princípios que regulam o Direito do Trabalho, de vital importância, são utilizados quando da inexistência de norma trabalhista nos momentos em que o julgador precisa decidir fatos relacionados a casos concretos das relações de trabalho. Estes se encontram especificados como: Princípios da Proteção do Trabalhador, Princípio da Primazia da Realidade, Princípio da Continuidade do Emprego e Princípio da Irrenunciabilidade ou Inalterabilidade Contratual *In Pejus*.
- Foram descritos o Direito do Trabalho em suas divisões enquanto Direito Individual do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho.

AUTOATIVIDADE



- 1 Na fase histórica mundial, no período pré-industrial surgiram as Corporações de Ofício, quando existiam três personagens. Quem são e quais eram suas funções?
- 2 A legislação trabalhista mundial registrou evoluções até a composição do Direito do Trabalho atual. Cite as legislações mais significativas elencadas.
- 3 As constituições brasileiras apresentaram considerações que faziam referência às relações de trabalho. Identifique estas constituições e as principais descrições enquanto conquistas para a organização do Direito do Trabalho.
- 4 Qual é a importância e o objetivo principal dos princípios do Direito do Trabalho?
- 5 Descreva os princípios do Direito do Trabalho.
- 6 Diferencie o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1 INTRODUÇÃO

Temos como objetivo, neste tópico, analisar as principais normas trabalhistas que são aplicáveis na relação de trabalho ou emprego.

Iniciaremos com a de maior magnitude, a Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. É primordial entender que nenhum trabalhador pode manter um contrato de trabalho que contenha previsões inferiores às estabelecidas nesta norma máxima.

Sequencialmente, analisaremos a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, instituída em 1943 e alterada em 2017. Abordaremos a convenção, o acordo e o dissídio coletivo de trabalho, elaborados pelos próprios trabalhadores e seus representantes (sindicatos).

Igualmente, serão mencionadas as fontes do Direito do Trabalho, formais e informais, e a legislação esparsa que conduz as relações de trabalho.

Ao término serão estabelecidas as diferenças entre a Relação de Trabalho e Relação de Emprego, que normalmente são estabelecidas como similares, e assim não o são. Iniciamos esta pauta com o estabelecido para o pacto laboral em nossa Constituição de 1988.

2 DIREITOS CONSTITUCIONAIS DOS TRABALHADORES

A Constituição Federal e o Direito do Trabalho têm uma relação muito estreita, pois a Constituição estabelece uma série de direitos aos trabalhadores, elencados do Art. 7º ao 11. É considerada a principal fonte do Direito do Trabalho.

O Art. 7º prevê alguns direitos sociais Fundamentais aos trabalhadores rurais e urbanos, organizados em 34 incisos; no Art. 8º estão previstos os direitos da organização sindical e no Art. 9º o direito de greve.

Todas as demais leis que são denominadas de infraconstitucionais devem respeitá-la, sob pena de serem retiradas do mundo jurídico.

3 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS – CLT

A comissão encarregada de elaborar o projeto da CLT era integrada por: Rêgo Monteiro, Dorval Lacerda, Arnaldo Süssekind e Segadas Vianna. Este projeto foi consolidado com a intervenção do Ministro Marcondes, autorizado pelo governo Getúlio Vargas, havendo a junção de diversas normas trabalhistas que existiam na época, surgindo então o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, intitulado: Consolidação das Leis Trabalhistas.

Algumas normas foram transportadas para a CLT, outras foram alteradas, complementadas, para se adaptarem à nova realidade, e ainda, algumas foram criadas, pois se faziam necessárias.

Estudante, alguns artigos da CLT não estão mais em vigor. Portanto, tenha cuidado ao lê-los! Aconselhamo-lo a acessar o site do Planalto: onde a CLT estará disponibilizada na forma “atualizada”, além da observância do que está descrito na Constituição Federal, para que não ocorram controvérsias ou interpretações duvidosas.

4 CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) estabelece condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais dos trabalhadores, possuindo efeito de norma. Encontramos no Art. 611 da CLT:

Convenção Coletiva de Trabalho é o 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.

[...] Parágrafo segundo: as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.

Estudante, sugerimos a leitura das Convenções e Acordos Coletivos em sua Base legal: art. 7º, XXVI da CF; art. 611 a 625 da CLT. A Lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, altera mais de uma centena de pontos da CLT e traz várias mudanças que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, outras que abrangem as relações sindicais, bem como outras que envolvem questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas.

As determinações contidas no Art. 613 da CLT dispõem que:

As Convenções e os Acordos deverão conter, obrigatoriamente: I - Designação dos sindicatos convenientes 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 surgidas entre os convenientes 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 convenientes, 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 convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Reitera-se que outras disposições podem estar contidas nos acordos e convenções coletivas, dependendo da expressão da vontade e necessidade dos convenientes.

Para que possa conhecer todo o conteúdo que abrange convenções e acordos coletivos, sanções pelo não cumprimento, prazos possíveis para prorrogação, hipóteses de aplicação, leia a CLT em seus Arts. 614 a 625, e tenha contato com seus aspectos mais relevantes.

As cláusulas contidas nos acordos e convenções coletivas são aplicadas a todos os empregados da empresa, sejam eles sindicalizados ou não, da mesma forma que são atribuídas às empresas. Aqui se verifica novamente o efeito *erga omnes*, ou seja, **a lei ou norma vale para todos os indivíduos.**

A reforma trabalhista dada pela Lei nº 13.467/2017 acresceu o art. 611-A à CLT para inovar que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuseram, entre outros temas, sobre jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, entre outros (CARVALHO, 2018). O que a lei está dispondo, em sua literalidade, é que à Justiça do Trabalho não caberá mais verificar se fora desconsiderado pela norma coletiva o limite mínimo de proteção previsto em lei (CARVALHO, 2018).

5 DISSÍDIO COLETIVO

Dissídio Coletivo consiste no procedimento de solução de conflitos coletivos de trabalho perante a jurisdição. É, portanto, um dos meios de composição dos conflitos coletivos. Disso se infere que, nos dissídios coletivos, o "interesse controvertido é de todo um grupo, genérica e abstratamente considerado", ou seja, o interesse, no dissídio coletivo, é transindividual e a sua solução deverá ocorrer pela via jurisdicional (art. 114 da CF).

Os dissídios coletivos podem possuir duas naturezas: econômica ou jurídica. Os dissídios de natureza econômica têm por objetivo criar novas regras, normas, condições de trabalho que regem os contratos individuais. Exemplificando: tratam das cláusulas que concedem reajuste salarial ou estabilidade provisória do emprego, entre outras.

Segundo o estabelecido no parágrafo 2º do Art. 114 da Carta Magna de 1988 e também no parágrafo 4º do Art. 616 da CLT, todos os dissídios de natureza econômica devem ser precedidos de tentativas de negociação. Esta é uma das condições para que possa ser ajuizada ação para o dissídio coletivo. Somente se frustradas as negociações é que pode ser intentada a ação do dissídio coletivo com natureza econômica.

Os dissídios de natureza jurídica têm por finalidade a interpretação ou aplicação de normas preexistentes, que incluem a interpretação da lei, dos acordos coletivos, das convenções coletivas e das sentenças normativas dentre as chamadas típicas atividades jurisdicionais (DELGADO, 2010).

Lembramos que é requisito para o ajuizamento do dissídio coletivo econômico e jurídico a aprovação em Assembleia Geral, que tenha por finalidade específica a discussão deste trâmite processual. Do dissídio coletivo, o Juiz do Trabalho proferirá uma sentença normativa, cuja vigência máxima é de quatro anos, conforme o Art. 868 da CLT. Esta decisão leva este nome porque criará uma norma genérica aplicável aos integrantes das categorias envolvidas no dissídio.

Abordados alguns temas preponderantes da legislação trabalhista, trataremos agora das principais fontes do Direito do Trabalho.

6 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Compreende-se por fonte do direito do trabalho o meio pelo qual este se forma, determinando, assim, as suas normas jurídicas. Deste modo, é a partir desta fonte, que o direito é originado, o que faz com que empregado e empregador tenham o conhecimento das obrigações existentes além daquelas previstas nos contratos de trabalhos firmados.

6.1 DIFERENÇAS ENTRE AS FONTES FORMAIS E FONTES MATERIAIS

Claude Du Pasquier (1978, p. 47 apud MARTINS, 2008a, p. 36) afirma que fonte da regra jurídica “é o ponto pelo qual ele sai das profundezas da vida social para aparecer à superfície do Direito”.

As fontes formais do direito são a sua forma de exteriorização, de manifestação, sendo a sua principal a lei, seguida pelos usos, costumes e analogias.

As fontes materiais do direito nascem do meio social, dos valores que envolvem aqueles que precisam ser protegidos, que podem ser históricas, religiosas, econômicas, naturais, políticas, morais etc. Estes fatores reais interferem na criação de normas jurídicas, que serão objeto do Direito, na tutela daqueles que o buscam enquanto justo para cada caso em concreto.

6.2 LEIS INFRACONSTITUCIONAIS ESPARSAS

A CLT é datada de 1943, posteriormente, não faltaram legislações para regulamentar outras matérias que ali não foram previstas, bem como outras profissões. O direito deve acompanhar a necessidade do ser humano, caso contrário, ficaríamos estáticos.

Utilizamos este item para alertá-lo para o fato de que, dependendo da profissão ou direito trabalhista, existirá uma legislação específica que deverá ser consultada. Trazemos alguns exemplos:

- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço: FGTS, instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, e atualmente regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.
- Trabalhador doméstico: Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.
- Taxista e ajudante de taxista: Lei nº 12.468, de 26 de agosto de 2011.
- Trabalhador aeronauta: Lei nº 7.183, de 5 de abril de 1984.
- Cooperados: Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.
- Trabalho voluntário: Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998.
- Desporto (atleta profissional): Lei nº 10.672, de 15 de maio de 2003.
- Trabalhador portuário: Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013.

- Estagiário: Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.
- Bombeiro civil: Lei nº 11.901, de 12 de janeiro de 2009.
- A Lei 13.467/2017, publicada em 14/07/2017, altera mais de uma centena de pontos da CLT.

6.3 PORTARIAS E DECRETOS

As portarias normalmente são originárias do Ministério do Trabalho, autorizadas pela Constituição, Art. 87, parágrafo único, II. Podemos citar, como exemplo, a Portaria nº 3.214/78, que faz referência à Medicina e Segurança do Trabalho. As portarias normalmente atingem sua finalidade quando destinadas a regulamentar leis ou decretos. Se editadas de forma autônoma e discricionária, devem atentar às regras gerais, para que não incorram em situações que firam a legislação vigente e as tornem nulas ou anuláveis.

Os decretos, normalmente, são normas provenientes do Poder Executivo, que em outros tempos eram ratificados pelo Poder Legislativo. Situação da CLT, que é o Decreto-Lei nº 5.452/43, além de outros, vinculados a repouso semanal, 13º salário etc. Atualmente, o Poder Executivo está respaldado pela Constituição para expedir decretos, regulamentos, portarias etc., Art. 84, IV.

6.4 NORMAS COLETIVAS

As normas coletivas do Direito do Trabalho já foram explanadas em itens anteriores deste tópico, sendo estas a Convenção Coletiva de Trabalho, o Acordo Coletivo de Trabalho e a forma jurisdicional, que é o Dissídio Coletivo.

Entretanto, ressaltamos que estas normas partem de uma negociação coletiva, e que segundo a Convenção nº 154 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), compreende todas as negociações em que tenham lugar, de uma parte, um empregador, um grupo de empregados ou uma organização ou várias organizações de trabalhadores, visando:

- 1 fixar as condições de trabalho e emprego;
- 2 regular as relações entre empregados e empregadores;
- 3 regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores; ou
- 4 alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Nos apontamentos de Martins (2008):

Negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições. Representa a negociação coletiva o processo que dará origem à convenção e ao acordo coletivo, se positivo o seu resultado. [...] se faz necessário o atendimento a

algumas regras: a) a garantia da segurança dos negociadores, para que com liberdade possam expor as suas ideias; b) deve haver disciplina e respeito; c) as partes devem agir com lealdade e boa-fé, como se deve proceder em qualquer outro contrato.

As negociações de onde emergirão as normas coletivas têm o intuito de resolver as situações pacificamente, com maior celeridade, são de trato voluntário, contêm maior flexibilidade e tendem a buscar resultados mais satisfatórios para os envolvidos.

6.5 NORMAS REGULAMENTADORAS

Enunciaremos duas espécies de normas regulamentadoras atinentes ao Direito do Trabalho: o Regulamento da Empresa e as NRs – Normas Regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

6.5.1 Regulamento da empresa

Apesar de termos outras legislações prevendo normas mínimas, como é o caso da Constituição Federal, existe igualmente a possibilidade de a empresa se organizar estabelecendo um regulamento, conhecido como: Regimento Interno. Trata-se de uma faculdade do empregador em elaborar um plano de forma unilateral, dispondo sobre ordens técnicas, como: organização do trabalho, horários e jornadas de trabalho fixas; plano de carreira, métodos de produção etc.

Servirá como ponto de apoio para os empregados atuais da empresa e aqueles que vierem a ser admitidos por esta, já que disciplinam as relações entre o empregador e o trabalhador, suas cláusulas, inclusive, aderem ao contrato de trabalho daquela empresa que o dispõe, e pode, se desejado, ser construído com a colaboração do empregado, mas sua grande proporção é a execução unilateral.

6.5.2 Normas Regulamentadoras – NR

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).

Continuamos a descrição das demais fontes do Direito do Trabalho, agora com a Jurisprudência, Usos e Costumes e demais fontes.

6.6 JURISPRUDÊNCIA

“O termo jurisprudência deriva do latim, *jus* (direito) e *prudentia* (sabedoria), que significa, portanto, a aplicação do Direito ao caso concreto” (CASSAR, 2008, p. 73). A jurisprudência surge após os tribunais analisarem várias vezes uma mesma matéria. Cabe salientar que essa decisão reiterada dos tribunais não vincula os demais juízes. Pode ser utilizada como norte, mas não há obrigatoriedade na sua aplicação, salvo se for vinculante.

Os TRTs (Tribunais Regionais do Trabalho), o TST (Tribunal Superior do Trabalho) e o STJ (Supremo Tribunal de Justiça) editam súmulas e orientações jurisprudenciais trabalhistas, não com cunho vinculatório, mas emitem posicionamentos em determinadas discussões trabalhistas.

Em 2004 foi aprovada a Emenda Constitucional nº 45, que trouxe a previsão do Supremo Tribunal Federal (STF) editar súmulas vinculantes e, nesse caso, todos os demais órgãos devem seguir tal posicionamento.

Embora é curioso verificar o que sucede a partir da eficácia da Lei nº 13.467/2017: com o propósito de diminuir a influência dos precedentes do TST e dos tribunais regionais na consolidação de direitos, foram acrescentados ao menos três dispositivos da CLT que investem contra a força (mas não vinculante) de súmulas e orientações jurisprudenciais (CARVALHO, 2018):

Art. 8º, §2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Art. 702, § 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

Art. 702, §4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea f do inciso I e no § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.

SÚMULAS DO STF PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO: SÚMULA nº 199: O salário das férias do empregado horista corresponde à média do período aquisitivo, não podendo ser inferior ao mínimo. SÚMULA nº 198: As ausências motivadas por acidente do trabalho não são descontáveis do período aquisitivo das férias. SÚMULA nº 316: A simples adesão à greve não constitui falta grave.

6.7 USOS E COSTUMES

Os usos e costumes são uma importante fonte do Direito do Trabalho, previstos na CLT em seu Art. 8º. O uso pode ser conceituado como a prática de uma relação jurídica específica que somente produz efeito entre as partes, funcionando com cláusula tacitamente ajustada. Normalmente, cria direitos aos empregados.

O costume ocorre com a adoção de determinada postura jurídica por um grupo em determinada época, normalmente sem a intervenção estatal, revestindo-se de obrigatoriedade espontânea apesar de não encontrarmos na forma escrita.

Entre os usos e costumes que se tornaram regras encontram-se: o décimo terceiro salário, que nos primórdios era repassado a título de “gratificação”, além dos reflexos das horas extras em outras verbas. Atualmente, nem mesmo o contrato de trabalho precisa ser feito por escrito, por “costume” ele ainda se apresenta em muitos momentos de forma tácita e é válido juridicamente.

6.8 DEMAIS FONTES

Entre outras fontes usuais do Direito do Trabalho também podemos mencionar as Normas Internacionais, que são fontes de direitos e obrigações representadas pelos tratados e as convenções da OIT (Organização Internacional do Trabalho), que obriga os seus signatários.

O Brasil é país signatário da OIT, e a ratificação das convenções é de competência do Congresso Nacional, conforme está disposto nos Art. 49, I e V da Carta Magna de 88.

7 RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Pairam dúvidas quanto aos conceitos de relação de trabalho e relação de emprego. Por vezes, estas dúvidas são utilizadas como expressões similares, o que se afasta da realidade. Oportunizamos este momento para dispor sobre as especificidades de cada qual.

7.1 RELAÇÃO DE TRABALHO

José Affonso Dallegrave Neto (2005, p. 241) afirma: “por relação de trabalho pode-se dizer qualquer liame jurídico que tenha por objeto a prestação de serviço a um determinado destinatário”. Já Mauricio Godinho Delgado (2005, p. 287) defende que:

[...] a prestação de trabalho pode emergir como uma obrigação de fazer pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo em geral);

como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo); como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos estes casos não se configura uma relação de emprego.

As relações de trabalho se definem como relações de emprego quando existem os sujeitos de direitos: empregador e empregado respaldados pela legislação contida na CLT.

7.2 RELAÇÃO DE EMPREGO

A Relação de Emprego é uma espécie de Relação de Trabalho, ela pressupõe o Contrato de Trabalho, é em torno dessa relação laboral que se construiu o Direito do Trabalho pátrio.

A relação de emprego compõe-se da reunião de cinco elementos fáticos jurídicos, quais sejam:

- 1 Prestação de trabalho por pessoa física.
- 2 Prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador.
- 3 Prestação de trabalho não eventual.
- 4 Prestação de trabalho onerosa.
- 5 Subordinação jurídica: o empregado não controla a forma da prestação de serviço, que se insere na estrutura da atividade econômica desenvolvida pelo empregador.

Somente a Relação de Emprego é protegida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico, você viu que:

- Foram esboçadas as contribuições das constituições para as garantias dos direitos dos trabalhadores, e da mesma forma a Consolidação das Leis Trabalhistas, como instrumentos de regulamentação das relações trabalhistas, que hoje permanecem em vigor, mas não estáticas.
- As normas coletivas foram abrangidas com as descrições das Convenções Coletivas de Trabalho, Acordos Coletivos de Trabalho e Dissídios Coletivos, suas principais características e pressupostos.
- As fontes formais e materiais do Direito do Trabalho foram identificadas, além de relatadas as leis esparsas que permanecem em constante formatação e surgimento, em razão da evolução das relações de trabalho.
- Relacionaram-se as origens e possibilidades das inferências das portarias, decretos, normas regulamentares, jurisprudência, usos e costumes, e outras fontes, que refletem no cotidiano das relações de trabalho e emprego.
- Houve uma clara diferenciação da relação de trabalho para com a relação de emprego, onde uma é gênero, de uma espécie, sendo a relação de emprego vinculada diretamente ao contrato de trabalho, sendo uma espécie das possíveis relações de trabalho.

AUTOATIVIDADE



- 1 Descreva como se estabelece uma Convenção Coletiva do Trabalho.
- 2 O dissídio coletivo pode ser econômico ou jurídico. Descreva a finalidade de cada um.
- 3 Quais são as fontes do direito do trabalho?

CONTRATO DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

O contrato de trabalho é o que vincula as partes e ajusta as vontades destas quando fazemos referência às relações trabalhistas. O contrato deve ser formatado em uma consonância de direitos e obrigações que afastem um futuro litígio, e será tema inicial deste tópico.

Da mesma forma serão tratados no contexto do contrato de trabalho: seus sujeitos, espécies, requisitos ou elementos, as causas de suspensão, interrupção, alteração e término do supramencionado, além das anotações a serem efetuadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Durante a evolução do tópico sugerimos que o estudante faça uso da Legislação Trabalhista de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), que será base de muitas das descrições elencadas a seguir. O Art. 442 da CLT descreve o conceito de Contrato Individual do Trabalho.

Art. 442 Contrato Individual de Trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. A CLT utiliza a expressão contrato individual do trabalho para distinguir do contrato coletivo do trabalho, que existia em outra época, e que hoje vem a ser os acordos e as convenções coletivas de trabalho. Iniciemos as discussões pertinentes ao tema proposto.

Contrato é o negócio jurídico, o ajuste de vontades. Relação de emprego é a relação jurídica.

Iniciemos as discussões pertinentes ao tema proposto.

2 SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que objetiva proteger as atividades humanas as quais depreendem dos sujeitos sua energia e força de trabalho.

Temos como sujeitos expressos do contrato de trabalho, previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas, o empregado e o empregador, porém não podemos excluir o trabalhador que não possui uma relação de emprego, mas sim uma relação de trabalho.

2.1 TRABALHADORES

Todos que aplicam sua força de trabalho em alguma atividade são genericamente chamados de trabalhadores, alguns são empregados por deterem características específicas do vínculo de emprego, portanto, constituem relação de emprego, enquanto os demais trabalhadores (autônomo, eventual, voluntário e demais) prestam serviços, mas não possuem todas as características relacionadas àquele, mas nem por isso deixam de possuir proteção jurídica pelas relações estabelecidas.

As diferenças serão estabelecidas, a partir deste momento, com a orientação pormenorizada dos sujeitos do contrato do trabalho empregado e trabalhador.

2.1.1 Empregado

O empregado é o sujeito da relação de emprego e não objeto. Define 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. Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A Consolidação das Leis Trabalhistas trata do contrato de trabalho fazendo referência ao vínculo existente entre empregado e empregador. O correto hoje seria dizer que a CLT protege a relação empregatícia e, portanto, deveríamos utilizar a nomenclatura: contrato de emprego, deixando aquela para as demais relações em que se dispensam forças de trabalho.

De acordo com o conteúdo estudado, podemos definir que o empregado pode assim ser caracterizado quando atender a cinco requisitos:

- 1 Pessoa Física: o empregado é sempre pessoa física, não é possível que o empregado seja pessoa jurídica. A legislação trabalhista protege a pessoa física do trabalhador. Os serviços prestados pela pessoa jurídica são tutelados pelo Direito Civil.
- 2 Serviço não eventual: a relação de trabalho é marcada pela continuidade e permanência do vínculo; o trabalho deve ser de natureza contínua, não ocasional, deve haver habitualidade.
- 3 Subordinação: vem do latim *subordinatione* ou de *subordinatio, onis*, significando submissão, sujeição. Consiste na obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. A força de trabalho é utilizada como fator de produção na atividade econômica exercida pelo empregador, sob sua direção e fiscalização.
- 4 Onerosidade: o trabalho não é prestado de forma gratuita, é da natureza do trabalho ele ser oneroso. O empregador recebe por parte do empregado a prestação de serviços com a força de trabalho deste, e em troca, o empregador deve pagar um valor pelos serviços que ele receber da pessoa.
- 5 Pessoalidade: o contrato de trabalho é feito com pessoa certa, daí se dizer que é instituto *personae*. O empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa. O patrão contratou aquele empregado e é ele quem deve prestar os serviços. Acrescenta-se que essa pessoalidade só é exigida do empregado e não do empregador. Este pode se fazer substituir sem nenhum prejuízo para a relação.

Lembrando que os pressupostos acima são cumulativos, ou seja, na falta de um pressuposto, não será caracterizada a relação de emprego.

Você percebeu que entre as características do empregado não existe a exclusividade? Não é necessária a exclusividade da prestação de serviços do empregado ao empregador para configurar a relação de emprego. Portanto, podemos trabalhar para mais de um empregador. As possibilidades estão descritas e respaldadas na própria CLT. Leia os Arts. 138 e 414, são alguns artigos que fazem referência a esta possibilidade.

2.1.2 Trabalhador avulso

A Lei nº 12.023/2009 estabelece que trabalhador avulso é “aquele que presta serviços nas áreas urbanas ou rurais de caráter intermitente sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho para execução das tarefas”.

São exemplos de trabalhadores avulsos: o estivador, o conferente de carga e descarga, o amarrador de embarcação no meio urbano e no meio rural: classificador de frutas, ensacador de café, cacau, sal, entre outros.

A Constituição estabeleceu igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, leia o Art. 7º, Inciso XXXIV.

2.1.3 Trabalhador temporário

O contrato de trabalho temporário é regulado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, regulamentado pelo Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974. O Art. 16 do Decreto nº 73.841/74, além de estabelecer quem é o trabalhador temporário, elenca as duas possibilidades de contratação:

O trabalhador temporário é pessoa física contratada por ‘empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas’.

Segundo Martins (2008a, p. 146):

A empresa de trabalho temporário, por definição, é uma empresa urbana, que coloca o trabalhador temporário para trabalhar pelo prazo máximo de três meses (Art. 10 da Lei nº 6.019/74), na empresa tomadora de serviços ou cliente, cobrando um preço para tanto, que compreende os encargos sociais do trabalhador e sua remuneração por serviço.

O trabalho temporário é uma atividade terceirizada, ou seja, teremos uma empresa interposta que colocará seus empregados para laborar em uma empresa tomadora de serviços.

Inicialmente, a Lei nº 6.019/74 trazia o prazo máximo da prestação em determinada empresa tomadora (três meses), após, também elencava a possibilidade de se prorrogar por mais três meses, diante da autorização do Ministério do Trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) ampliou o prazo de duração do contrato de trabalho temporário para até nove meses. A medida, que começou a valer a partir de 1º de julho de 2014, pretende dar mais consistência a essa modalidade de contratação. A Portaria nº 789 é que regula esta matéria.

Atualmente, o limite é de seis meses. De acordo com a nova portaria, os contratos de trabalho temporário poderão durar até nove meses desde que as circunstâncias e motivos da empresa justifiquem a opção. Ela vale exclusivamente na hipótese de substituição de pessoal regular e permanente.

A nova norma diz que as empresas devem pedir autorização para a contratação superior a três meses no site do Ministério do Trabalho e Emprego, com antecedência mínima de cinco dias do início do contrato. No caso de prorrogação, o pedido deve ser feito cinco dias antes do término previsto inicialmente no contrato.

Um empregador poderá, por exemplo, contratar um temporário por três meses (conforme prevê a Lei nº 6.019/89) e pedir prorrogações, conforme a necessidade, até que o contrato atinja o limite máximo dos nove meses.

Exemplo: determinada empresa precisa substituir um empregado (regular e permanente) por receber auxílio-doença. A Perícia do INSS concedeu o período de três meses recebendo o benefício, contudo, prorrogou por mais três meses. Esse é um motivo plausível para que se prorrogue o contrato temporário com a empresa interposta.

A empresa de trabalho temporário, também chamada de empresa interposta, não pode cobrar qualquer importância do trabalhador, podendo efetuar apenas os descontos previstos em lei (Art. 18 da Lei nº 6.019/74).

O trabalhador temporário não pode ser confundido com o empregado contratado por tempo determinado, o que eles têm em comum é apenas o contrato a termo, este é empregado da própria empresa, enquanto aquele apenas presta serviços nas dependências da empresa tomadora de serviços, por determinação da empresa de trabalho temporário.

Caso a prestação de serviços do trabalhador para empresa tomadora de serviços exceder os três meses, ou seis se prorrogado, o vínculo de empregado firma-se diretamente com esta, deixando de existir a figura da empresa interposta como intermediária.

2.1.4 Trabalhador estagiário

A Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, é a Lei de Estágio. Está em vigor desde 26 de novembro de 2008. Dispõe o seu Art. 1º:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

A partir da edição deste texto legislativo, a jornada de trabalho dos estudantes foi regulamentada, necessitando ser definida juntamente à instituição de ensino, podendo ser, conforme art. Incisos I e II do Art. 10:

- I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;
- II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Persiste a possibilidade de o estágio chegar a 40 (quarenta) horas semanais, para os cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais (parágrafo 1º do Art. 10).

A legislação também trouxe a previsão de que se deve estagiar em sua área de formação, devendo existir a figura do supervisor de estágio pedagógico do educandário e da empresa enquanto supervisor do estágio profissional, sendo o prazo máximo desta prerrogativa de estágio compreendido em dois anos.

O estágio tem os pressupostos de obrigatório e não obrigatório, a depender da exigência da instituição de ensino e grade do curso. Cabe ao estudante-estagiário decidir se deve inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

A empresa tem como responsabilidade providenciar o seguro contra acidentes pessoais, assim como o estagiário tem direito ao gozo de recesso de 30 dias decorridos 12 meses de prestação de suas atividades, preferencialmente nas férias escolares, sendo remunerado. Em prazo menor de um ano, os dias de recesso serão proporcionais. Ao estudante-estagiário compete assinar o Termo de Compromisso, frequentar o estágio, discutir e sanar dúvidas com o orientador e o supervisor de estágio, aprender, elaborar relatórios com intervalos de tempo de no máximo seis meses.

Estudante! Perceba que a lei trouxe a previsão de recesso e não de férias para o estagiário. Se fossem férias, seguiria o Art. 7º da Constituição Federal, que exige a remuneração de um terço a mais sobre esse valor.

Estudante, estando inserido neste contexto do aprendizado para que conheça o inteiro teor deste dispositivo legal, que certamente você utilizará em algum momento de sua vida acadêmica, acesse a Cartilha da Lei do Estágio no site <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm> e permaneça informado.

2.1.5 Trabalhador autônomo

Quem indica o trabalhador autônomo, conceitualmente, é a legislação previdenciária, em sua Lei nº 8.212/91, Art.12: “trabalhador autônomo é a pessoa física que exercer, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

O trabalhador autônomo não é subordinado, pode prestar serviços, habitualmente, por conta própria a uma ou a mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica.

Está incorreta a especificidade do trabalhador autônomo apenas como atividade urbana, pois o engenheiro agrônomo, os médicos veterinários exercem sua atividade em meio rural e nem por isso deixam de ser autônomos.

Não é pré-requisito para a atividade autônoma o curso superior, podendo o autônomo ser advogado, médico, engenheiro, representante comercial, vendedor de tecidos, pedreiro, entre outros.

A contratação do trabalhador autônomo afasta a qualidade de empregado prevista na CLT, desde que atendidas todas as formalidades legais, ainda que a contratação seja com ou sem exclusividade, de forma habitual ou não. Todavia, não pode haver cláusula de exclusividade no contrato.

Alterações inseridas pelo artigo 442-B da CLT.

A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação (BRASIL, 2017).

2.1.6 Trabalhador voluntário

A Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, rege a atividade do trabalho voluntário. Estabelece em seu Art. 1º o que se considera trabalho voluntário e onde poderá ser realizado:

Considera-se trabalho voluntário a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos, ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Novamente, a prestação do trabalho voluntário somente poderá ser feita por pessoa física, não cabendo a atividade para pessoa jurídica. Qualifica-se o trabalho voluntário como sendo uma “doação” do trabalho da pessoa, sem qualquer contraprestação pecuniária por parte do tomador de serviços, são trabalhos humanitários e desinteressados de qualquer retribuição financeira.

Para que este trabalho se formalize, faz-se necessária a assinatura de um termo de adesão, entre a entidade, pública ou privada, e o prestador de serviços voluntário (Art. 2º da Lei nº 9.608).

Tem o trabalho voluntário como principais características:

- a) prestado por pessoa física, de forma pessoal;
- b) não há pagamento de remuneração;
- c) há espontaneidade na prestação de serviços;
- d) o serviço deve ser prestado para entidade pública ou privada de qualquer natureza ou instituição privada sem fins lucrativos;
- e) deve existir termo de adesão, constando objeto e condições de trabalho a serem prestados.

O serviço voluntário não gera vínculo de emprego ou qualquer obrigação de natureza trabalhista.

2.2 TIPOS ESPECIAIS DE EMPREGADO

O termo empregado é amplo e engloba várias espécies desta atividade laboral vinculada ao contrato de trabalho. Acima verificamos as espécies de trabalhadores, agora nos deteremos a entender algumas categorias específicas com gêneros de empregados.

2.2.1 Empregado doméstico

A origem desses trabalhadores está no período da escravidão. Os domésticos seriam aqueles trabalhadores que os senhores escolhiam para cuidar da casa, enquanto os rurais eram os que trabalhavam nas lavouras.

Houve a necessidade de lei específica que regulasse este trabalho, surgindo a Lei nº 5.859, de 11/12/1972, modificada pela Lei nº 10.208, de 23/03/2001, e novamente modificada pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que conceitua o empregado doméstico, em seu Art. 1º:

Ao empregado doméstico, assim considerado 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 dispositivo nesta lei.

São exemplos de empregados domésticos: o mordomo, a cozinheira, o jardineiro, o motorista, a copeira, a arrumadeira, a enfermeira que exercer a atividade em âmbito residencial, entre outros.

Requisitos imprescindíveis que devem estar presentes para a configuração do empregado doméstico:

- 1 Continuidade.
- 2 Intenção não lucrativa dos serviços prestados.
- 3 Prestação de serviços a pessoa física ou família.
- 4 No âmbito residencial e suas extensões (casas de praia, chácaras, casa de campo etc.).
- 5 Tem igualmente como requisito a pessoalidade na prestação do serviço.

São direitos do empregado doméstico, assegurados pelo parágrafo único do Art. 7º da CRFB/88: salário-mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais mais um terço, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria, direito a feriados, férias de 30 dias, estabilidade provisória em decorrência da gestação, além dos demais benefícios e serviços constantes da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios.

Estabilidade provisória é a garantia de emprego por determinado período de tempo, salvo se cometer falta grave.

A Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014, prevê multa por infração à legislação do trabalho doméstico. De acordo com a Lei nº 12.964, a multa para quem não assinar carteira do empregado doméstico será elevada em pelo menos 100%.

A Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, trouxe a garantia de outros direitos dos empregados domésticos, vamos a eles:

- recebimento de um salário-mínimo ao mês, inclusive a quem recebe remuneração variável;
- pagamento garantido por lei (o patrão não poderá deixar de pagar o salário em hipótese alguma);
- jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais;
- hora extra;
- respeito às normas de segurança e higiene, saúde e segurança no trabalho;
- reconhecimento de acordos e convenções coletivas dos trabalhadores;
- proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil ou para portador de deficiência;
- proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre ao trabalhador menor de 16 anos.

2.2.2 O empregado em domicílio e o teletrabalho

A Convenção 177 da OIT, de 1966, trata do trabalho em domicílio, sendo o trabalho que uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador. A Recomendação nº 184 da OIT dispõe sobre a necessidade de definição através de autoridade competente de uma política nacional sobre o contexto do referido trabalho.

A expressão trabalho em domicílio, de acordo com Martins (2008), “refere-se tanto ao trabalho na casa do empregado, em sua habitação ou moradia, mas também em domicílio legal”.

O Artigo 6º da Lei nº 12.551, de 2011, estabelece premissas do trabalho em domicílio. Vejamos:

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.

Desde que o trabalho seja desenvolvido fora da fiscalização do empregador de forma imediata e direta, está caracterizado o trabalho em domicílio; pode ser no domicílio do empregado, na casa do intermediário, no presídio. As costureiras que trabalham em suas residências são um exemplo.

Recebendo o empregado por peça ou tarefa, deverá fazer jus a pelo menos um salário-mínimo por mês, ainda que o valor relativo às peças ou tarefas produzidas não alcance a importância do salário-mínimo (Art. 83 da CLT).

2.2.3 Empregado aprendiz

A Constituição proíbe o trabalho do menor de 16 anos (Art. 7º, XXXIII), salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos. O Art. 428 da CLT define as prerrogativas de quem irá se submeter à aprendizagem, será a pessoa que está entre 14 e 24 anos.

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de catorze anos e menor de vinte e quatro anos inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias à sua formação (redação dada pela Lei nº 11.180, de 23/09/05).

Reza a Recomendação nº 60 da OIT, de 1930, que a aprendizagem é o meio pelo qual o empregador se obriga, mediante contrato, a empregar menor, ensinando-lhe ou fazendo com que ensinem metodicamente um ofício, durante um período determinado, no qual o aprendiz se obriga a prestar serviços ao empregador.

A Recomendação nº 117 da OIT, de 1962, define: a formação não é um fim em si mesma, senão meio de desenvolver as aptidões profissionais de uma pessoa, levando em consideração as possibilidades de emprego e visando ainda permitir-lhe fazer uso de suas potencialidades como melhor convenha a seus interesses e aos da comunidade.

O contrato de aprendizagem tem algumas características especiais, quais sejam:

- a) contrato por prazo determinado;
- b) anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- c) matrícula e frequência do aprendiz à escola;
- d) inscrição no programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

A aprendizagem poderá ser industrial, comercial e rural e não se utiliza mais a expressão aprender um ofício, mas, sim, uma atividade profissional. A idade máxima para o aprendiz é de 24 anos. Para o aprendiz deficiente não há uma idade máxima estabelecida.

O menor aprendiz não poderá receber menos de um salário-mínimo por mês. Se trabalhar apenas algumas horas por dia, terá direito ao salário-mínimo por hora. Entretanto, a média de trabalho está pré-ordenada entre 6 e 8 horas (Art. 432 da CLT), sendo o prazo deste contrato de aprendizagem estipulado por até dois anos, e NÃO poderá ser prorrogado por mais de uma vez, sob pena de se tornar por prazo indeterminado.

2.2.4 Empregado diretor de sociedade

Na situação de diretor de sociedade existem algumas controvérsias, mas em um contexto geral, se a empresa o rotula como empregado diretor, permanecendo algum elemento do contrato de trabalho, principalmente a subordinação, nada irá mudar na sua situação de empregado e terá toda a proteção prevista na legislação trabalhista.

Quando o diretor é recrutado do próprio quadro de funcionários da empresa, o vínculo de emprego fica mais evidente, sofrendo ainda fiscalização ou advertências. Para que o diretor não seja considerado empregado, deve ter autonomia para tomar deliberações e não ser subordinado a outra pessoa, nem pode ter controle de horário.

2.2.5 Empregado detentor de cargo de confiança

A principal característica do empregado que ocupa o cargo de confiança é a responsabilidade atribuída a este, pela empresa, normalmente em uma situação na hierarquia que lhe dá poderes de agir pelo empregador.

Encontramos na jurisprudência e na doutrina como descrição de cargos de confiança os gerentes, administradores, chefes de departamento, ou seja, aqueles que ocupam situação de direção na empresa ou estabelecimento.

Os cargos de confiança não possuem a mesma gama de proteções previstas na CLT, descritos assim em seu 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 no mesmo artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no Inciso II deste artigo quando o salário do cargo de confiança, compreendida a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

2.2.6 Empregado público

O empregado público é o funcionário da União, Estados, Municípios, suas autarquias e fundações, que seja regido pela CLT, possuindo todos os direitos do empregado comum. Não é regido por estatuto do funcionário público.

Está previsto no Art. 37 da CRFB/88, II, e Súmula 331, II do TST, que a contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, inclusive nas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme a natureza e complexidade do emprego.

2.2.7 Empregado rural

A Convenção nº 141 da OIT, de 1975, define trabalhador rural como toda pessoa que se dedica, em região rural, a tarefas agrícolas ou artesanais ou a serviços similares ou conexos, compreendendo não só os assalariados, mas também aquelas pessoas que trabalhavam por conta própria, como arrendatários, parceiros e pequenos proprietários.

No Brasil, a norma que cuida deste gênero de empregado é a Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, que define em seu Art. 2º: “Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário”.

Referendando ensinamento de Martins (2008a): “prédio rústico é o destinado a exploração agrícola, pecuária, extrativista ou agroindustrial. E pode até estar localizado no perímetro urbano, mas deve ser utilizado na atividade agroeconômica”.

Necessariamente, para ser caracterizado empregado rural, deve possuir as mesmas características de um trabalhador urbano, quais sejam:

- Deve ser pessoa física.
- Prestar serviços de natureza contínua.
- Mediante subordinação.
- Com pessoalidade.
- Mediante salário.

Será empregado rural o que planta, aduba, ordenha, cuida do gado, o peão, o tratorista, o boiadeiro, entre outros. Os contratos rurais típicos, como o de parceria, meação, são regidos pelo Direito Civil.

O trabalhador doméstico difere do trabalhador rural (caseiro), quando estiver prestando serviço para pessoa ou família, quando: os produtos produzidos no sítio sejam vendidos com objetivo de lucro (trabalhador rural); plantações no sítio sem venda (trabalhador doméstico).

A Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, igualou os direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais em seu caput, não restando discriminações que lhes possam ser feitas em relação à prestação de seu labor.

Concluímos nossos apontamentos quanto aos trabalhadores e empregados. Continuaremos, sequencialmente, a descrever o empregador enquanto sujeito do contrato de trabalho.

2.2.8 Teletrabalho (*Home Office*)

O teletrabalho veio a ser regulamentado pela nova legislação trabalhista que visa assegurar que todas as atividades desenvolvidas pelo empregado deverão constar no contrato, bem como os custos com equipamentos, controle de produtividade, gastos de energia e demais aspectos referentes à relação de trabalho.

Nestes casos, o trabalho é realizado fora da empresa, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

O *home office* pode ser convertido em trabalho presencial (na empresa) por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 dias, formalizado por aditivo contratual.

A título de exemplificação, alguns órgãos do Judiciário brasileiro estão se adaptando a essa nova modalidade de contrato de trabalho, no intuito de reduzir despesas e aumentar a produtividade.

Alterações inseridas pelo artigo 75-A e seguintes na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

2.2.9 – Trabalho intermitente

O empregado poderá ser contratado (por escrito) para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou meses trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços.

O procedimento que deverá ser realizado pelo empregador é avisar o empregado três dias antes da data de início, bem como o valor da remuneração a ser paga (nunca inferior ao salário-mínimo ou ao salário dos demais empregados da empresa que exercem a mesma função em contrato intermitente ou não), e o empregado terá um dia útil para dar ou não o aceite, sendo considerado recusado a partir do silêncio do empregado.

Caso o contrato não seja cumprido por uma das partes, quem descumpriu terá que pagar 50% do valor da remuneração combinada para o período contratual.

O período de inatividade não se considera como tempo de serviço à disposição do empregador e a contribuição previdenciária e o FGTS deverão ser recolhidos mensalmente pela empresa nos termos da lei.

Ressalta-se que, como para os demais empregados, a cada 12 meses trabalhados, o empregado tem direito de usufruir, nos 12 meses subsequentes, a um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Alterações inseridas pelo artigo 443, §3º, da CLT.

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

2.3 EMPREGADOR

Atendendo ao dispositivo legal da CLT, seu Art. 2º conceitua o empregador:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite e dirige a prestação pessoal de serviços. Parágrafo Primeiro: equiparam-se a empregador, para os efeitos exclusivos das relações de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Em nosso cotidiano, chamamos o empregador de chefe, patrão, empresário, entre outros termos.

2.3.1 Características do empregador

Em uma concepção muito simplista, o empregador é aquele que tem um empregado, e possui algumas características:

- Assume os riscos da empresa.
- Pode ser pessoa física ou jurídica.
- Admite.
- Assalaria.
- Dirige.

Não existe para o empregador o requisito da personalidade, o dono do empreendimento ou da empresa pode ser substituído a qualquer tempo, mas os direitos decorrentes da relação de trabalho serão garantidos aos empregados.

2.3.2 Grupo de empreendedores/econômico

A legislação trabalhista (CLT) dispõe em seu parágrafo 2º, do Art. 2º, grupo de empresas como:

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiver sob direção, controle ou administração de outra, constituindo 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.

A CLT pressupõe que o grupo econômico exista com pelo menos duas ou mais empresas que estejam sob comando único. Esclarece Martins (2008a, p. 180): “o grupo de empresas deverá ter atividade industrial comercial ou outra atividade qualquer, desde que seja econômica”. Assim, o requisito básico é o de ter o grupo finalidade econômica.

Exemplo da existência de grupos com empresa matriz/filial (mães/filhas) é a holding.

2.3.3 Poder de direção do empregador

O poder de direção do empregador está vinculado à forma como o empregador definirá as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho, sendo que esta definição está registrada no Art. 2º da CLT, quando descreve que o empregador dirige o empregado, por ser proprietário do empreendimento.

O poder de direção do empregador está subdividido em: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

2.3.3.1 Poder de organização

O empregador organiza sua empresa, estabelecendo qual atividade desenvolverá: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc.

Da mesma forma, respaldado em sua constituição jurídica, o empregador decidirá o desenvolvimento de atividades, como: sociedade limitada, por ações etc., além do quantitativo de empregados a serem contratados, cargos, salários, local e horários de trabalho, entre outros. Poderá igualmente regular o trabalho através do regulamento da empresa.

2.3.3.2 Poder de controle

Para o sucesso de seu empreendimento, o empregador pode fiscalizar e controlar as atividades de seu empregado, controlando cumprimento de horário, faltas, produção, desde que não seja um controle vexatório, que viole a intimidade do empregado e, por certo, deverá ser feito baseado na boa-fé.

2.3.3.3 Poder disciplinar

Este poder do empregador decorre do poder de direção, para que este possa administrar sua empresa de forma que ela venha a funcionar adequadamente. O empregador determina ordens que, se não forem cumpridas, podem desencadear em punições.

Estão previstas as punições de advertência verbal, escrita, suspensão e dispensa. O empregador não precisa seguir a gradação das punições, exceto se houver norma coletiva ou previsão no regulamento interno da empresa.

O empregador pode dispensar o empregado, diretamente, sem haver advertências ou suspensão. Entretanto, para algumas situações, tais como desídia (diversas faltas injustificadas ou atrasos), os tribunais têm sugerido uma sequência/gradação de sanções: advertência verbal, após escrita, suspensão e, ao final, a demissão.

A suspensão, geralmente, é de um a cinco dias, e alerta-se que a suspensão não pode exceder a 30 dias, pois importará em rescisão injusta do trabalho, além da prevalência da boa-fé em qualquer sanção a ser aplicada ao empregado pelo empregador.

2.3.4 Empregador rural

O empregador rural está identificado no Art. 3º da Lei nº 5.889/73: “Considera-se empregador rural, para os efeitos desta lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”.

§1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica. (Redação dada pela Lei nº 13.171, de 2015). § 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Podemos perceber que o critério é a atividade rurícola do empregador rural: exploração de atividade agroeconômica. Equipara-se, igualmente, ao empregador rural, segundo o Art. 4º da lei supramencionada: “[...] a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem”.

Podemos elencar requisitos exigidos para o empregador rural:

- Pessoa física ou jurídica.
- Proprietário ou não.
- Que explore atividade agroeconômica.
- De caráter permanente ou temporário.
- Diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Ressalta-se que o empregador rural não é apenas a pessoa que está na área rural, as terras (propriedade) podem estar no âmbito urbano, o que é relevante é a atividade exercida pelo empregador, que deve ser agroeconômica.

Estudante! Encerramos a especificação dos sujeitos do contrato de trabalho: trabalhadores, empregados, empregadores. Por óbvio não é matéria finita, outros atores compõem este cenário, fizemos referência aos mais proeminentes no Direito do Trabalho, cotidianamente. Convidamos você a continuar a contextualização dos temas do Direito do Trabalho, sendo nosso novo objeto de estudo os requisitos e elementos do contrato de trabalho.

3 REQUISITOS OU ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Os elementos essenciais para que se possa firmar um contrato estão previstos no Código Civil de 2002, Art.104:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz;
II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Como qualquer negócio jurídico, o contrato de trabalho deve respeitar as condições determinadas pelo artigo supracitado. No Direito do Trabalho são descritos os elementos essenciais do contrato:

- a) Agente capaz: as capacidades de direito todos possuem, no entanto, a capacidade de fato ou de exercício depende de algumas condições. A capacidade plena do trabalhador inicia aos 18 anos, apesar de poder exercer algumas atividades a partir dos 16 anos e, na condição de aprendiz, a partir dos 14.
- b) Objeto lícito: o objeto do contrato deve obedecer à ordem legal vigente. Se o objeto do emprego for ilícito o contrato é nulo, exemplo disso é a nulidade do contrato de trabalho do anotador do jogo do bicho.
- c) Manifestação da vontade: havendo consenso entre as partes, o contrato pode ser celebrado, e este deve ser livre de qualquer defeito. Não pode haver quaisquer vícios de consentimento que caracterizem erro, dolo, coação. Presentes estes, o contrato poderá ser anulado.
- d) Forma regular ou não proibida: o contrato de trabalho, conforme analisado no início desta unidade, não exige qualquer forma, podendo ser escrito, verbal ou tácito, ou seja, ele não é solene, podendo ser livremente ajustado, desde que não fira o ordenamento jurídico descrito nos itens a, b e c (BRASIL, 2002, s.p.).

4 ESPÉCIES DE CONTRATO DE TRABALHO

A contratação, subentendendo-se o “contrato de trabalho”, apresenta modalidades distintas que necessitam ser verificadas, e o faremos a seguir.

4.1 EXPRESSOS OU TÁCITOS

O contrato de trabalho não tem necessariamente uma forma para ser realizado. O Direito do Trabalho admite duas formas, como regra geral, para a celebração do contrato: expressa (verbal ou escrita) ou tácita.

Sobre o contrato tácito, segundo Russomano apud Martins (2008a, p. 102), “quando o empregador não se opõe à prestação de serviços feita pelo empregado e utiliza-se do serviço deste, pagando-lhe salário, está evidenciado o contrato de trabalho acordado tacitamente”.

O contrato de trabalho tácito ainda pode ser encontrado na construção civil, por exemplo, quando um servente começa a prestar serviços. Era para ser por um dia, não teve qualquer combinação verbal (expressa) e o trabalhador “foi ficando”, laborando todos os dias e recebendo por isso. Nasceu o contrato de trabalho sem que ao menos se percebesse.

A regra geral é a informalidade, entretanto, alguns contratos de trabalho exigem solenidade (forma escrita): contratos do atleta profissional, do artista, por tempo determinado, do aprendiz, do estagiário, temporário etc.

A informalidade não é o nosso cotidiano, nossa “regra” são os contratos escritos, em razão da importância auferida à documentação de todos os atos trabalhistas.

As regras trabalhistas independem da forma, em segmentos que não podem ser contrariados em face do descrito na CRFB/88, em seu Art. 7º, por exemplo, a jornada de trabalho, elencada em seu inciso XIII.

4.2 INDIVIDUAIS OU PLÚRIMOS

O contrato de trabalho é bilateral como uma de suas principais características, referindo-se ao contrato de trabalho individual, celebrado entre o prestador de serviço, indivíduo único, com seu empregador. Também podemos dizer que o contrato de trabalho é sinalagmático, ou seja, ao mesmo tempo, as partes são credoras e devedoras; o empregado é credor da remuneração e devedor da força de trabalho, o empregador é credor da força de trabalho e devedor da remuneração.

Assim, os contratos de trabalho podem ser tanto individuais quanto plúrimos, a depender do número de sujeitos no polo ativo: empregados.

Contrato individual de trabalho pode ser conceituado como aquele que possui apenas um indivíduo no polo ativo da relação jurídica trabalhista que se formou; em contrapartida, o contrato plúrimo, portanto, possui diversos obreiros no polo ativo.

4.3 POR PRAZO INDETERMINADO

Em regra geral, no Direito do Trabalho, os contratos de trabalho são realizados por prazo indeterminado, sendo aqueles em que não existe um termo prefixado. Nessa forma de contrato, o empregado começa a trabalhar em determinada empresa e não existe previsão para término de seu contrato.

A ruptura do contrato por prazo indeterminado se dá por várias possibilidades, tais como:

- Dispensa arbitrária ou sem justa causa.
- Pedido de demissão por parte do empregado.
- Dispensa com justa causa.
- Dispensa por rescisão direta.
- Extinção do estabelecimento.

O contrato, por possuir a designação de indeterminado, não o declara “eterno”, mas, “perdura no tempo”.

4.4 POR PRAZO DETERMINADO

Contrato por prazo determinado descrito na CLT, no Art. 443, parágrafo primeiro, está definido: “O contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução dos serviços especificados ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

A CLT estabelece quais são as hipóteses em que é possível a celebração do contrato de trabalho por prazo determinado. Não cumprido o prazo estabelecido, o contrato passa a ser por prazo indeterminado.

O fato do último dia do contrato de trabalho por tempo determinado “cair” em feriado, domingo ou dia não útil não o prorroga para o dia seguinte. Caso se observe o dia seguinte ao término do contrato, este já será por tempo indeterminado.

Nos registros de Martins (2008a): o contrato de trabalho por tempo determinado só é válido em se tratando de:

- a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (é o que é breve, efêmero, temporário, é o serviço transitório, não a atividade da empresa).

- b) Atividades empresariais de caráter transitório (dizem respeito à empresa, não ao empregado ou ao serviço).
- c) Contrato de experiência.

O contrato por prazo determinado não pode exceder aos dois anos, lhe sendo possível prorrogar este contrato uma vez, não excedendo com a prorrogação os dois anos. Nos contratos por tempo determinado não haverá aviso prévio, pois as partes já conhecem antecipadamente quando o contrato irá terminar.

Com a nova redação da Súmula 244 do TST – Tribunal Superior do Trabalho modificou-se a situação da gestante, que anteriormente não tinha direito à estabilidade provisória, passando agora a tê-la, vejamos:

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.

O Art. 479 da CLT estabelece que se o empregado for dispensado antes do termo final do contrato, o empregador deverá pagar-lhe a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato. Se for o empregado que decidir terminar o contrato antes do seu termo, somente terá necessidade de indenizar, pela metade do tempo restante, se houver prejuízo para a empresa, conforme o Art. 480 da CLT.

4.4.1 Contrato de experiência

São encontradas várias denominações para o contrato de experiência: período de experiência, contrato de prova, pacto de prova, pacto de experiência, contrato de experiência, período de prova. A CLT utiliza a expressão contrato de experiência em seu Art. 443, parágrafo segundo e Art. 445, parágrafo único.

Não se trata de um contrato de aprendizado, mas sim, de um “teste” de adequação do empregado para a atividade. O contrato de experiência é de noventa dias, e não de três meses.

Trata-se de um período de avaliações mútuas. Essa modalidade de contrato permite a prorrogação, uma única vez, desde que dentro do mesmo período, ou seja, prazo máximo de 90 dias e não 90 dias mais 90 dias (Art. 451 da CLT). Excedido o prazo de 90 dias, vigorará este contrato como se fosse por tempo indeterminado.

Não é possível:

- a) o empregado cumpriu a experiência, o empregador o contrata na mesma função, não pode contratá-lo novamente pelo contrato de experiência, pois o trabalhador já foi testado;
- b) o Art. 452 da CLT impede nova contratação por prazo determinado sem a observância do lapso temporal de seis meses;
- c) não será possível a contratação pela especificação de experiência, após o encerramento do contrato temporário; o empregado já foi avaliado/provado.

4.4.2 Contrato de safra

A conceituação dessa espécie de contrato encontra-se na Lei nº 5.889/73, no parágrafo único do Art. 14: “[...] Parágrafo único: Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária”.

Trata-se, portanto, de um contrato empregatício rural, sendo que o prazo, conforme o parágrafo único do Art. 14, depende de “variações estacionais da atividade agrária”, não podendo ultrapassar dois anos.

Devemos destacar que o presente contrato poderá ser celebrado verbalmente, visto que o Art. 14 não faz menção a qualquer formalidade.

4.4.3 Contrato por obra certa

Pode ser enquadrado na condição de “serviços especificados”, de que trata o parágrafo primeiro do Art. 443 da CLT, e também de um “acontecimento suscetível de previsão aproximada”, encontrado neste texto legal.

A lei que regula e trata do tema da obra certa, Lei nº 2.959/56, dispõe que o contrato não poderá exceder os dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez; ultrapassando este prazo, torna-se contrato por tempo indeterminado.

No Art. 1º da Lei 2.959/56 encontramos: “No contrato individual de trabalho por obra certa, as inscrições na carteira profissional do empregado serão feitas pelo construtor, desse modo constituído em empregador desde que exerça a atividade em caráter permanente”.

Poderá haver uma sucessão de contratos por obra certa e estes não serão modificados para prazo indeterminado. Ao se realizar a obra, cessa o contrato. Nova obra, novo contrato por obra certa. Terá direito o empregado por obra certa ao levantamento do FGTS (Art. 20, IX, da Lei nº 8.036/90), 13º salário e férias (Art. 147 CLT) mesmo que proporcionais, não fazendo jus ao aviso prévio, já que é sabedor, de antemão, do término do contrato. Não lhe será devida a indenização de 40% do FGTS, pois não houve despedida por parte do empregador, mas término do contrato de trabalho (Art. 18 da Lei nº 8.036/90).

4.4.4 Contrato temporário

O 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, e está regulamentado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 e pelo Decreto 73.841, de 13 de março de 1974. A mesma lei condiciona o funcionamento da empresa de trabalho temporário ao prévio registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

A celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente é obrigatória dele, devendo estar escrito: o motivo que justifique a demanda de trabalho temporário; a forma de pagamento da prestação de serviço, onde estejam claramente descritas as parcelas que fazem referência a salários e encargos sociais.

4.4.5 Contrato por tempo determinado – Lei nº 9.601/98

A presente lei entrou em vigor no dia 22 de janeiro de 1998, diante de várias críticas sobre ferir alguns dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho. Trouxe em seu bojo a facilidade de contratação por prazo determinado, não exigindo os requisitos que destacamos, do Art. 443, parágrafo 2º:

- I- de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- II- de atividades empresariais de caráter transitório;
- III- de contrato de experiência.

O objetivo destacado pelo legislador foi diminuir o desemprego e abarcar a situação de informalidade em que alguns trabalhadores se encontravam.

Entretanto, o Art. 3º dessa lei trouxe limites para a contratação:

- I- 50% do número de trabalhadores, para a parcela inferior a 50 empregados;
- II- 35% do número de trabalhadores, para a parcela entre 50 e 199 empregados; e
- III- 20% do número de trabalhadores, para a parcela acima de 200 empregados.

E ainda, tal legislação prevê incentivos nesse tipo de contratação, com redução de tributos, por exemplo, FGTS (alíquota 2%).

Prazo máximo: o contrato não pode ser estipulado por prazo superior a dois anos. Entretanto, poderá ser prorrogado mais de uma vez, sucessivamente, até atingir esse prazo (Art. 445 da CLT).

Elencadas e avaliadas as espécies de contrato de trabalho que não se esgotam aqui, remetemos você, estudante, ao assunto que, normalmente, gera imensas controvérsias, questionamentos e dúvidas: as formas de interrupção e suspensão dos contratos de trabalho.

5 SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ensina Martins (2008a, p. 316), quanto à suspensão do contrato de trabalho:

A suspensão envolve a cessação temporária e total da execução dos efeitos do contrato de trabalho. Na suspensão o empregado não trabalha temporariamente, porém nenhum efeito produz em seu contrato de trabalho. O contrato de trabalho ainda existe, apenas seus efeitos não são observados. São suspensas as obrigações e os direitos.

Situações de suspensão do contrato de trabalho:

- Licença não remunerada.
- Auxílio-doença (após os 15 dias de afastamento).
- Suspensão disciplinar.
- Aposentadoria por invalidez (durante 5 (cinco) anos).
- Suspensão para inquérito para apuração de falta grave.
- Empregado eleito para cargo de diretor de S.A.
- Encargo público.
- Participação em greve sem salário.
- Intervalos para alimentação e descanso.
- Desempenho de cargo sindical se houver afastamento do trabalho.
- Suspensão do contrato de trabalho para qualificação profissional.

Em uma designação simples, na suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços e não há pagamento de salários pelo empregador.

6 INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na interrupção há cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. A cessação deve ser temporária e não definitiva. Apesar do empregado não prestar serviços, os efeitos em seu contrato de trabalho permanecem.

Haverá interrupção do contrato de trabalho quando o empregado for remunerado normalmente, embora não preste serviços, contando seu tempo de serviço normalmente. A suspensão ocorre quando o empregado fica afastado não recebendo salários, nem contando seu tempo de serviço.

Situações de interrupção do contrato de trabalho:

- Férias.
- Ausências legais do Art. 473 CLT.
- Licença paternidade.
- Ausências consideradas justificadas pelo empregador.
- Ausência no caso de aborto.
- Doença e acidente de trabalho nos primeiros 15 dias de afastamento.
- Aviso prévio indenizado.
- Ausência por trabalho nas eleições.
- Licença remunerada.
- Greve com pagamento de salários.
- *Lockout* (proibido em nosso ordenamento jurídico, seria a greve do empregador).
- Prontidão e sobreaviso.
- Salário-maternidade.

O Tribunal Superior do Trabalho editou nova percepção sobre o contrato por tempo determinado e sua interrupção por acidente de trabalho, estabelecendo a conduta da estabilidade provisória, conforme podemos observar a seguir:

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 consequente 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.

A interrupção do contrato de trabalho se caracteriza pela não prestação de serviços, havendo pagamento de salários.

7 ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O que ocorre, na verdade, não é a alteração do contrato de trabalho, mas suas cláusulas ou condições.

A regra disposta no Art. 468 da CLT prevê: “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 dessa garantia”.

Assim, a regra é que o contrato de trabalho não pode ser modificado de forma unilateral pelo empregador.

A classificação das alterações do contrato de trabalho pode ser:

- a) Quanto à origem: 1. Obrigatórias: decorrentes de lei ou norma coletiva; 2. Voluntárias: decorrem da vontade das partes.
- b) Quanto ao objeto: 1. Qualitativas: envolvem natureza do trabalho. 2. Quantitativas: salário.
- c) Quanto à natureza: lícitas e ilícitas.
- d) Quanto às pessoas envolvidas: 1. Unilaterais: impostas pelo empregador. 2. Bilaterais: negociadas pelo empregado e empregador.
- e) Quanto ao número de pessoas: individuais ou coletivas.

O trabalhador não pode aceitar uma condição de trabalho pior do que a que possuía anteriormente, e não pode ser induzido pelo erro pelo empregador, nem mesmo sofrer coação (MARTINS, 2008).

7.1 *JUS VARIANDI*

O *jus variandi* é um poder decorrente da direção do empregador. Seu significado está vinculado a alterações contratuais que podem ser feitas pelo empregador, em situações especiais, de forma unilateral, que não tragam alterações significativas, nem importem em prejuízo ao empregado.

Os exemplos mais comuns estão vinculados à alteração da função do empregado, seu horário de trabalho e os locais de prestação de serviço.

Importante que saibamos as formas de cessação de um contrato de trabalho, para que não sejamos surpreendidos por atitudes ou situações arbitrárias nas relações trabalhistas das quais somos parte ou as quais eventualmente gerenciamos. Vamos conhecê-las a seguir.

8 TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

Você, estudante, certamente já ouviu, presenciou ou foi parte em alguma situação de término de contrato de trabalho, ou seja, quando ele chega ao fim.

A cessação ou término do contrato do trabalho determina o término do vínculo de emprego, extinguindo-se as obrigações para os contratantes – empregado/empregador.

Existem alguns termos utilizados para o término do contrato de trabalho que podem ser utilizados como sinônimos: cessação, rescisão, extinção.

A cessação do contrato de trabalho pode acontecer por decisão do empregador, por decisão do empregado, por desaparecimento de uma das partes, por culpa recíproca, por força maior, por advento do termo de contrato.

- São hipóteses de cessação de contrato por parte do empregador:
 - a) Sem justa causa: onde o empregado tem direito a aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, saldo de salários, saque de FGTS, indenização de 40% e direito de seguro-desemprego.

- b) Com justa causa: quando o empregado comete falta grave, o empregador pode dispensá-lo com justa causa, rompendo o vínculo empregatício. Alguns exemplos de dispensa por justa causa: incontinência de conduta, embriaguez, desídia, violação de segredo da empresa, indisciplina, abandono de emprego, entre outros previstos legalmente. Havendo rescisão por justa causa, o empregado somente terá direito ao saldo de salários e às férias, se houver.
- Cessação do contrato por decisão do empregado por:
 - a) Pedido de demissão:   ato unilateral do empregado, este avisa ao empregador que não quer mais trabalhar na empresa. O aviso deve acontecer com antecedência de 30 dias, devendo cumprir o aviso prévio, salvo se for liberado pelo empregador. Terá direito o empregado ao 13  salário proporcional, férias vencidas e proporcionais.
 - b) Rescisão indireta:   a forma de cessac o do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (Art. 483 da CLT), artigo que também descreve suas hipóteses. A maneira de se verificar a justa causa cometida pelo empregado   através do Poder Judiciário (Justiça do Trabalho).
 - c) Aposentadoria: empregado se aposentando de forma espontânea completando o tempo de contribui o ou a idade, exigidos no artigo 201,  7 , da CLT – também resolve o contrato, todavia a decisão do Supremo Tribunal Federal na Orienta o Jurisdicional n.361 da SBDI – 1: “A aposentadoria espontânea não   causa de extin o do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a aposentadoria” (CARVALHO, 2018).
 - Hipóteses de cessac o do contrato por desaparecimento de uma das partes:
 - a) Morte do empregado: a rela o de trabalho   pessoal, portanto, seu óbito determina o término do contrato de trabalho. Havendo herdeiros, transferem-se os direitos do FGTS, saldo de salários, férias vencidas e férias proporcionais e 13  salário proporcional.
 - b) Morte do empregador: se a empresa tiver continuidade, o empregado pode rescindir o contrato ou não, a decisão   dele; se sair, não precisará dar aviso prévio; se a empresa se extinguir, por óbvio encerra-se seu contrato.
 - c) Extin o da empresa: na extin o ou falência do empregador, ao empregado serão garantidos todos os seus direitos trabalhistas, já que ele não deu causa para demissão, seria como se ele tivesse sido dispensado.
 - Cessa o por mútuo acordo entre as partes: as partes, empregado e empregador, estabelecem as condi es do rompimento do vínculo empregatício; não está autorizado o levantamento do FGTS, os salários e as férias vencidas não podem ser negociados, as demais verbas podem ser transacionadas.
 - Cessa o por advento do termo de contrato: quando contrato por prazo determinado, encerrado o prazo, cessam o contrato e o vínculo. Tem o empregado direito ao levantamento do FGTS, 13  e férias proporcionais, não há direito   indeniza o ou aviso prévio.

- Força maior: força maior é algo imprevisível, inevitável, em relação à vontade do empregador, para a qual ele não concorreu, direta ou indiretamente (Art. 501 da CLT). Podem ser exemplificados como de força maior: incêndio, inundação, terremoto, vendaval, em suma, eventos da natureza, que afetam a situação econômica e operacional do empreendimento.

Na sequência, vamos analisar a importância e os requisitos do documento essencial para os trabalhadores na relação de trabalho como empregados, qual seja, a Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

8.1 CESSAÇÃO DE CONTRATO POR PARTE DO EMPREGADO

São hipóteses de cessação de contrato por parte do empregador: com justa causa: a nova legislação inseriu a hipótese de demissão por justa causa ao funcionário que perder habilitação ou um dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado, constituindo ainda justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Disposições inseridas pelo artigo 482, alínea ‘m’ da CLT.

Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Lei nº 13.467, 2017).

8.2 RESCISÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO

A rescisão consensual do contrato de trabalho (acordo entre as partes) - anterior à mudança na lei trabalhista, era utilizada com certa frequência a rescisão consensual entre empregado e empregador. Após a reforma, o governo decidiu formalizar e criar regras para esta modalidade de rescisão contratual, o famoso “Acordo”.

Assim, o contrato poderá ser extinto por acordo das partes e funcionará com as seguintes regras:

- a) o pagamento da multa de 40% será pela metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS;
- b) o empregado só poderá sacar 80% do FGTS depositado;
- c) a empresa deve conceder um aviso prévio de, no mínimo, 15 dias e;
- d) o empregado não recebe o seguro-desemprego.

Alterações incluídas pelo artigo 484-A e incisos da CLT.

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

a) o aviso prévio, se indenizado; e (Lei nº 13.467,2017).

8.3 PRAZO PARA RECONTRATAÇÃO APÓS DEMISSÃO

Na antiga legislação, se o empregado fosse demitido, ele só poderia ser recontratado depois de três meses (90 dias), sob pena de o contrato ser unificado. Atualmente, com a possibilidade de terceirização instituída pela reforma, a fim de evitar uma demissão em massa e recontratação posterior, a legislação impõe que, até 31 de dezembro de 2020, se o empregado for demitido, ele não poderá ser recontratado durante 18 meses, nem mesmo como terceirizado.

Alterações dispostas no artigo 452-G da CLT.

Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

LEITURA COMPLEMENTAR**DIREITOS HUMANOS DOS TRABALHADORES: PERSPECTIVA DE ANÁLISE A PARTIR DOS PRINCÍPIOS INTERNACIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO E DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO**

Gabriela Neves Delgado*

1 INTRODUÇÃO

A palavra princípio traduz, na língua portuguesa, a ideia de “origem, começo, causa primária, base ou germe”¹. Para Antônio Houaiss significa, ainda, “proposição elementar e fundamental que serve de base a uma ordem de conhecimentos” e, nesta dimensão, “proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia o raciocínio”². Nas Ciências, a palavra princípio é apreendida com sentido similar. Ou seja, os princípios são compreendidos como proposições ideais construídas a partir de dada realidade e direcionadas à compreensão dessa realidade examinada³. São, portanto, proposições básicas e fundamentais de um sistema, que lhe garantem validade e legitimidade⁴. Nas Ciências Jurídicas, os princípios se destacam por contribuir para a compreensão global e integrada de qualquer universo normativo. São diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que após inferidas, a ele se reportam, informando-o⁵.

No Direito os princípios cumprem funções diferenciadas.

Na fase pré-jurídica ou política, despontam como proposições fundamentais que influenciam, enquanto veios iluminadores, a elaboração de regras e institutos jurídicos. Nesse momento, os princípios atuam como verdadeiras fontes materiais do Direito, na medida em que se apresentam como fatores de influência na produção da ordem jurídica⁶.

Na fase jurídica desempenham funções diferenciadas. Revelam-se como princípios informativos ou descritivos quando auxiliam no processo de interpretação, contribuindo para a compreensão de regras e institutos jurídicos⁷. Podem também cumprir o papel de fonte supletiva ou subsidiária do Direito, no caso da falta de regra jurídica própria utilizada pelo intérprete e aplicador do Direito em face de um caso concreto (art. 8º, CLT; art. 4º, LICC e art. 126, CPC)⁸.

Além das duas funções tradicionais destacadas, a doutrina contemporânea também identifica a função normativa própria dos princípios, reconhecendo-os por sua natureza de norma jurídica efetiva e não de simples enunciado meramente programático, não vinculante⁹. Essa é uma das razões, inclusive, para a qualificação dos princípios como “normas-chave”¹⁰ ou “superfonte”¹¹ do sistema jurídico, “verdadeiros mandamentos de otimização”¹² da ordem jurídica.

Nessa linha de reflexão, sobretudo a partir do destaque dado à função contemporânea dos princípios, é que se passou a concluir que as normas jurídicas revelam em si caráter duplo, ou seja, exteriorizam-se ao mesmo tempo como regras e princípios¹³.

2 PRINCÍPIOS DE DIREITOS HUMANOS

A formulação teórica sobre os Direitos Humanos é tarefa vasta e complexa, que exige do intérprete a sistematização de seus principais aspectos e prismas a partir de perspectivas diferenciadas de ordem filosófica, internacional e constitucional. O que importa, em verdade, é que tais perspectivas se ordenem a partir de um centro comum, que é a concepção de dignidade da pessoa humana, valor-fonte na contemporaneidade do Direito¹⁴.

Especificamente quanto à discussão filosófica sobre os Direitos Humanos, algumas questões fundamentais devem ser enfrentadas: os Direitos Humanos existem? Qual a natureza e fonte dos Direitos Humanos? Quais são os Direitos Humanos e como eles são justificados? Qual é o modo de tutela dos Direitos Humanos? Os Direitos Humanos são universais ou relativos?¹⁵

A primeira questão, referente à existência dos Direitos Humanos, foi justificada originariamente pelo jusnaturalismo, corrente do pensamento filosófico que considerava os homens dotados de direitos naturais anteriores à formação da sociedade, direitos que lhes pertenciam, pura e simplesmente, pelo fato de serem humanos. Foi com o contratualismo, todavia, que despontou a exigência de reconhecimento e garantia dos direitos do homem pelo Estado, a fim de que se tornassem juridicamente exigíveis. Posteriormente, em fins do século XVIII, entraram em confronto o racionalismo jusnaturalista, de um lado, e o utilitarismo e o historicismo, de outro¹⁶.

Atualmente predomina concepção voltada para a historicidade dos Direitos Humanos, em manifesto contraponto às teorias do direito natural¹⁷. Nessa perspectiva, os Direitos Humanos apresentam-se, no curso histórico, a partir de três momentos distintos do fenômeno jurídico: o da conscientização da existência de direitos naturais, evidentes à razão; o da positivação desses direitos no ordenamento constitucional; e, finalmente, o da efetivação dos direitos, eis que reconhecidos e concretizados no plano social de forma dinâmica e não compartimentada.

O segundo questionamento trata da natureza dos Direitos Humanos, variando, quanto ao tema, as correntes de pensamento. Os jusnaturalistas defendem que os Direitos Humanos são direitos naturais, decorrentes da natureza humana e que podem e devem ser reconhecidos pelo Estado. Corrente distinta – que se contrapõe ao jusnaturalismo – identifica os Direitos Humanos como “direitos subjetivos concedidos pelo Estado ao indivíduo, com base na autônoma soberania do Estado, que desta forma não se autolimita”¹⁸. Na linha intermediária, seguem os adeptos do contratualismo com a defesa dos Direitos Humanos fundados no contrato e expressos pela Constituição¹⁹.

A terceira questão apresentada ocupa-se com a identificação dos Direitos Humanos.

Tradicionalmente, os Direitos Humanos foram identificados e classificados em gerações de direitos, conforme o momento histórico em que surgiram²⁰.

No curso do Estado Liberal de Direito desenvolveram-se, com predominância, os direitos de primeira geração ou direitos de liberdade (civis e políticos) que valorizam o homem enquanto indivíduo singular, livre e independente do Estado²¹.

Os direitos civis, conquistados no século XVIII, fundamentam a concepção liberal clássica de direitos. Os políticos, oriundos do século XIX, referem-se à liberdade de associação e participação política, eleitoral ou sindical²².

Importantes exemplos de constituições que exaltaram os direitos fundamentais de primeira geração são a Constituição Francesa de 1791 e a Constituição Norte-Americana de 1787.

Durante o Estado Social de Direito predominaram os direitos de segunda geração ou direitos de igualdade (sociais, culturais e econômicos, bem como os direitos coletivos ou de coletividades²³) que valorizam o homem enquanto indivíduo pertencente a uma coletividade institucionalizada por um poder estatal de intervenção²⁴. Tais direitos desenvolveram-se, sobretudo, a partir do século XIX, parte em decorrência das grandes manifestações operárias e sindicais, principalmente pós-Revolução Industrial, parte em razão da estratégia adotada pelo próprio Estado para a manutenção da hegemonia do poder.

As Constituições Mexicana, de 1917, e Alemã, de 1919 (Weimar), foram precursoras no processo de afirmação do Estado Social e de constitucionalização dos direitos de segunda geração, processo que também se difundiu largamente pela Europa Ocidental após a Segunda Grande Guerra.

Com o Estado Democrático de Direito, algumas décadas depois, exaltam-se os direitos de terceira geração ou direitos de fraternidade e solidariedade, eminentemente difusos²⁵, eis que marcados por uma alta carga de humanismo e de universalidade, por se ocuparem da defesa dos direitos genericamente atribuídos à sociedade como um todo²⁶. São seus exemplos: direito à paz, ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à autodeterminação dos povos, entre outros²⁷.

Há que se ressaltar que os Direitos Humanos não se revelam de forma estanque na marcha histórica. Enquanto padrão de humanidade e reivindicação de ordem moral²⁸ encontram-se em permanente processo de construção e reconstrução²⁹, surgindo, no curso histórico, mediante processo cumulativo e qualitativo e não por meio de evolução linear³⁰.

É que os Direitos Humanos integram uma mesma realidade dinâmica, podendo e devendo ser compreendidos em múltiplas dimensões, respeitados seus movimentos dialéticos. Diante disso, o sentido da expressão “gerações de direitos” vem sendo insistentemente criticado, por revelar a impressão de que no curso histórico uma geração de direitos é automaticamente substituída por outra, num processo de necessária alternância³¹. Ou, de outra sorte, que as três “gerações” se seguem cronologicamente no tempo, sem inversão possível (o que não se comprova, historicamente, pelo menos em certos países latino-americanos). Por essas razões, inclusive, é que também se fortalece na doutrina o uso da expressão “dimensões de direitos”.

Em outra medida, a identificação do caráter indivisível, interdependente e inter-relacionado dos Direitos Humanos representa decisivo avanço em relação à clássica divisão compartimentada e isolada de direitos, na medida em que respeita e exige uma interseção permanente do “catálogo de direitos civis e políticos ao catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais”³².

Certo é que a teoria da indivisibilidade dos direitos fundamentais traduz um novo conceito de sujeito de direitos ao ultrapassar o paradigma liberal e elastecer o sentido de cidadania, assegurando-lhe o amplo leque de direitos fundamentais que lhe permita a plena integração à vida em sociedade³³.

FONTE: DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos dos trabalhadores: perspectiva de análise a partir dos princípios internacionais do direito do trabalho e do direito previdenciário. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 3, p. 59-76, jul./set. 2011. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/26896>>. Acesso em: 19 jul. 2018.

NOTAS: *Professora adjunta de Direito do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UnB; coordenadora de graduação do curso de Direito da UnB; professora adjunta de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho dos Programas de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Direito da UFMG (2006-2009); professora de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da PUC Minas (2003-2006); doutora em Filosofia do Direito pela UFMG; mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas; advogada. 1 FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio – Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. p. 1.369.

2 HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001. p. 2.299.

3 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 171.

4 CRETELLA Jr., José. Curso de Direito Administrativo. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 3. Rev. TST, Brasília, vol. 77, n. 3, jul./set. 2011

5 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. Cit. p. 172.

6 Idem. p. 174.

7 Idem. p. 174-175.

8 Idem. Ibidem.

9 Sobre a função normativa própria dos princípios, consultar: BOBBIO, Norberto.

Teoria do ordenamento jurídico. 4. ed. Brasília: UnB, 1994; ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997; CANOTILHO, José Joaquim Gomes. Direito Constitucional. 5. ed. Coimbra: Almedina, 1992; BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

10 BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. Op. Cit. p. 257. 11 FLÓREZ-VALDEZ, Joaquín Arce y. Los principios generales del Derecho y su formulación constitucional. Madrid: Civitas, 1990. p. 53 e 56.

12 ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Op. Cit. p. 86.

13 Idem. p. 83.

14 Sobre o valor da dignidade e o valor da dignidade no trabalho, consultar: DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

15 HAYDEN, Patrick. The philosophy of human rights. Paragon House: St. Paul, 1965. XV. Sobre o tema, também consultar: DELGADO, Gabriela Neves. Direitos humanos. In: TRAVESSONI, Alexandre (Coord. geral). Dicionário de teoria e filosofia do Direito. São Paulo: LTr, 2011. p. 132-135.

16 BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de política. Trad. Carmem C. Varriale et al.; Coord. de João Ferreira e rev. João Ferreira e Luís Guerreiro Pinto Cascais. 5. ed. v. 1. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000. p. 353.

17 SALGADO, Joaquim Carlos. Os direitos fundamentais. Revista Brasileira de Estudos Políticos. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, n. 82, p. 15-69, jan. 1996. p. 16.

18 BOBBIO, Norberto; MATTEUCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de política. Op. Cit. p. 354.

19 Idem. Ibidem.

20 Idem. Ibidem.

21 VIEIRA, Listz. Cidadania e globalização. Rio de Janeiro: Record, 1997. p. 22.

22 Idem. Ibidem.

23 BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 364.

24 VIEIRA, Listz. Cidadania e globalização. Rio de Janeiro: Record, 1997. p. 22.

25 VIEIRA, Listz. Cidadania e globalização. Op. Cit. p. 23. Sobre o tema dos direitos difusos, consultar também: VERONESE, Josiane Rose Petry. Interesses difusos e direitos das crianças e dos adolescentes. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

26 BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 569-570.

27 Alguns juristas, como Paulo Bonavides, defendem a existência de uma quarta geração de direitos fundamentais, com destaque para os direitos à democracia, à informação e ao pluralismo. Sobre o tema, consultar: BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2003. p. 569-570.

28 ROBLES, Gregorio. Os direitos fundamentais e a ética na sociedade atual. Tradução de Roberto Barbosa Alves. Barueri, São Paulo: Manole, 2005. p. 7.

29 ARENDT, Hannah. Origens do totalitarismo. Tradução Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 1989.

- 30 BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 10. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 517.
- 31 SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 53.
- 32 PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais e direitos civis e políticos. SUR – Revista Internacional de Direitos Humanos. São Paulo: Rede Universitária de Direitos Humanos. Ano 1. Número 1. 2004. p. 22.
- 33 MAGALHÃES, José Luiz Quadros de. Poder municipal: paradigmas para o Estado constitucional brasileiro. Belo Horizonte: Del Rey, 1997. p. 101.

RESUMO DO TÓPICO 3

Neste tópico, vimos que:

- O contrato de trabalho: sujeitos, requisitos e elementos essenciais.
- O trabalhador, para ser considerado empregado, deve atender aos requisitos exigidos no Art. 3º da CLT:
 - 1 Subordinação. 2. Habitualidade. 3. Onerosidade. 4. Pessoalidade.
- Não existe distinção entre o trabalho realizado na empresa e aquele realizado no domicílio do empregado, se contratado para trabalhar em casa.
- A Constituição Federal permite que iniciemos a atividade laboral a partir dos 16 anos, com a ressalva do aprendiz, que se dá a partir dos 14 anos e se estende até os 24 anos, salvo o deficiente físico.
- Existem tipos especiais de trabalhadores, com características próprias. Interessante destacar que o termo trabalhador é amplo, não se limitando ao conceito de empregado.
- O empregado doméstico tem seu conceito na legislação, com características próprias: continuidade, finalidade não lucrativa, prestação de serviços a pessoa física ou família, no âmbito residencial e em suas extensões.
- O empregado rural, para sua caracterização, depende da atividade do empregador. Os requisitos também constam em legislação específica, sendo: pessoa física, que presta serviço em propriedade ou prédio rústico, natureza não eventual, subordinação e onerosidade.
- Identificamos o empregador, suas características, conceito do grupo de empregadores, dos poderes decorrentes do poder de direção do empregador, e o empregador rural, que deve ter atividade agroeconômica.
- Analisamos os contratos de trabalho, suas espécies, as situações de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, a alteração do contrato de trabalho, seu término, além das anotações da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

AUTOATIVIDADE



1 Assinale a alternativa CORRETA:

São elementos constitutivos da definição de empregado:

- a) () Pessoa física; serviço de natureza não eventual; subordinação; onerosidade; pessoalidade.
- b) () Empresa; subordinação; serviço não eventual; salário; pessoalidade.
- c) () Pessoa jurídica ou física; serviço não eventual; subordinação hierárquica e jurídica; salário; pessoalidade.
- d) () Pessoa física; subordinação; salário justo; serviço não eventual; pessoalidade.

2 Quais são as possibilidades legais de se contratar trabalhadores temporários?

3 Qual é a idade para que se possa ser aprendiz?

DIREITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

Olá, estudante! Nesta unidade, você aprenderá a:

- analisar as jornadas de trabalho permitidas pelo ordenamento jurídico pátrio, suas formas de registro, compensação, intervalos intrajornadas e interjornadas, banco de horas e demais situações que envolvem o contrato de trabalho;
- identificar as diferenças entre salário e remuneração, as formas de pagamento, prazos, verbas rescisórias;
- identificar as verbas trabalhistas a que se têm direito e suas formas de concessão, como aviso prévio, licença-maternidade e paternidade, o direito de greve, além de outros relacionados;
- constatar quando se adquire o direito a férias, a garantia ao décimo terceiro salário, da mesma forma que se fará possível a identificação dos trabalhadores que têm direito a estes benefícios laborais.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está dividida em três tópicos e em cada um deles você encontrará atividades visando à compreensão dos conteúdos apresentados.

TÓPICO 1 – JORNADA DE TRABALHO

TÓPICO 2 – SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

TÓPICO 3 – AVISO-PRÉVIO, ESTABILIDADE PROVISÓRIA, FGTS, PIS/PASEP, SEGURO DESEMPREGO

JORNADA DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Neste tópico, analisaremos as jornadas de trabalho, formas de remuneração e salário e seus reflexos para o Direito do Trabalho brasileiro.

É importante ressaltar que, com a reforma da legislação trabalhista, não podemos mais considerar as horas *in itinere*, aquelas que se caracterizam pelo tempo em que o empregado se desloca de sua residência ao trabalho e vice-versa, como tempo despendido em favor do empregador. Assim, a hora extraordinária será calculada sobre a jornada de trabalho prevista no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil – CRFB/88, mas também incide sobre a jornada de trabalho parcial, respeitadas algumas condições que veremos a seguir, em tópico específico.

De igual forma serão abordados os intervalos (pausas) entre uma jornada e outra (interjornadas) e os intervalos dentro da mesma jornada (intra-jornadas), que possibilitam ao trabalhador uma recuperação e descanso, além de verificar as hipóteses em que esses descansos deverão ser remunerados.

Por fim, analisaremos os momentos de aplicabilidade de cada verba trabalhista, suas formas de recebimento e reflexos, tudo com o amparo da reforma trabalhista ocorrida.

Vamos aos estudos!

2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é tema previsto no capítulo II da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, do artigo 57 ao 75, sendo que esta consiste no período diário e semanal em que o empregado permanece à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens, conforme disposto no artigo 4º da CLT.

A jornada de trabalho normal permitida está prevista no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), que estabelece:

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

Todavia, algumas categorias possuem jornada diferenciada constante de sua legislação especial, como os advogados, aeronautas, bancários, jornalistas, radialistas, professores, entre outras. Entretanto, nenhuma pode ultrapassar o limite constitucional. A seguir, passamos ao estudo das espécies de jornada de trabalho.

2.1 JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA E SEMANAL

Quando falamos em horário de trabalho, automaticamente nos leva à confusão entre duração do trabalho e jornada de trabalho. Para tanto, é importante diferenciarmos.

Quando nos referimos em duração do trabalho, estamos considerando todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive as pausas temporais relativas a repouso semanal, feriados e até mesmo férias.

Já a jornada de trabalho tem um sentido mais restrito, compreendendo apenas o tempo em que o empregado está disponível ao empregador, em decorrência do seu contrato de trabalho. Ou seja, apenas naquele tempo delimitado, pré-acordado. Diante disso, a jornada de trabalho diária consiste no período dedicado, diariamente, para o labor, ainda que meramente aguardando ordens.

O artigo 7º, inciso XIII, da CRFB/88 limitou a duração do trabalho em 08 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, derogando o artigo 58 da CLT, que estabelecia apenas as horas diárias, sem estipular um máximo semanal. Assim, anteriormente, seria possível uma jornada semanal de até quarenta e oito horas, uma vez que são seis os dias úteis da semana.

2.2 REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

O registro da jornada de trabalho poderá ser realizado de diversas formas, através de registro manual, registro mecânico ou, ainda, ponto eletrônico. Sobre o assunto, salientamos a importância da aplicação do princípio da razoabilidade na marcação de cartões de ponto.

Tal assunto possui extrema relevância no tocante às horas extraordinárias, pois é através dele que se analisa o tempo acima da jornada de trabalho, podendo ser considerado hora extra. Mas, será que qual tempo a mais será considerado hora extra? Ou, quanto tempo excedente às oito horas diárias se presta ao cômputo de jornada extraordinária? Um minuto, cinco, dez? Qual seria o razoável para a solução de tal questionamento?

De acordo com Homero da Silva (2009a, p. 10):

O Tribunal Superior do Trabalho houve por bem fixar em cinco minutos, afinal, a dosagem média da razoabilidade. Abaixo desse limite despreza-se a fração, compreendida como uma pequena caminhada do trabalhador até o relógio de ponto ou um ajuste ou outro no maquinário a ser desligado. Acima desse limite, todavia, temos de conceber a fração como tempo à disposição do empregador, pois, se somarmos, por exemplo, dez minutos de entrada antecipada com dez minutos de saída retardada, teremos uma atividade de vinte minutos, o que, para muitos processos produtivos e de atendimento ao público, equivale a uma eternidade e não há motivo algum para ser desprezada.

Ainda, o parágrafo 1º do artigo 58 estabelece que:

“Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários (grifos nossos).

Assim, o limite diário é de **DEZ** (10) minutos e por registro do cartão-ponto o limite é de cinco minutos. Se exceder a isso, tudo deve ser somado como hora extraordinária.

Podemos perceber que existem dois limites que não podem ser ultrapassados:

- 1) DIÁRIO, que é de 10 minutos, variação não superior a 05 minutos para cada registro do cartão-ponto. Exemplifica-se:

Empresa: Fábrica de Móveis Félix Ltda.

Funcionário: José Henrique.

Jornada diária: 8h e 44 semanais. Horário de trabalho: Segunda a sexta-feira:

Manhã: 8h às 12h/Tarde: 14h às 18h/Sábado: Manhã: 8h às 12h.

Observação sobre o horário: José Henrique “bate” o cartão quatro vezes. O limite diário de variação permitido é de dez minutos. Contudo, não pode ultrapassar cinco em cada batida. Se ultrapassar isso será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal (Súmula 366 do TST).

Analisando o cartão-ponto da primeira semana, temos os seguintes registros:

FIGURA 1 – JORNADA DE TRABALHO

Data: 14.05.2018 (2ª feira)	- Entrada: 07h57m - Entrada: 13h58m	Saída: 12h02m Saída: 18h03m
Data: 15.05.208 (3ª feira)	- Entrada: 08h00m - Entrada: 13h59m	Saída: 12h03m Saída: 18h06m
Data: 16.05.2018 (4ª feira)	- Entrada: 07h55m - Entrada: 13h55m	Saída: 12h05m Saída: 18h05m
Data: 17.05.2018 (5ª feira)	- Entrada: 08h00m - Entrada: 14h00m	Saída: 12h10m Saída: 18h10m
Data: 18.05.2018 (6ª feira)	- Entrada: 08h03m - Entrada: 13h55m	Saída: 11h57m Saída: 18h05m
Data: 19.05.2018 (sábado)	Entrada: 07h45m	Saída: 12h03m

FONTE: Os autores

Diante disso, conclui-se:

- Em 14.05.2018, José acumulou três minutos; no segundo, dois minutos; no terceiro, dois minutos e; no quarto, três minutos. Nenhum superou os cinco minutos ou o total de dez minutos. Portanto, sem hora extra a ser considerada. Está dentro da variação permitida.
- Em 15.05.2018, não houve alteração no primeiro registro; no segundo, acumulou três minutos; no terceiro registro, um minuto (até agora tudo certo, dentro do permitido). Contudo, no quarto registro, superou os cinco minutos por “batida”, portanto, tudo deve ser considerado como extra, até aqueles anteriores que não superaram cinco.
- Em 16.05.2018, apesar de nenhum registro ter superado os cinco minutos permitidos por “batida”, superaram os 10 minutos diários, portanto, conforme preceitua a Súmula 366 do TST, tudo deve ser considerado como extra.
- Em 17.05.2018, em um único registro constam dez minutos, excedendo assim a outra permissão, a de no máximo cinco minutos por “batida”. Os dez minutos devem ser diários, no total do dia. Assim, tudo deve ser considerado como hora suplementar (hora extra).
- Em 18.05.2018, na entrada, José Henrique chegou três minutos atrasado, que devem ser compensados com os minutos do meio-dia (zerou). À tarde, chegou cinco minutos mais cedo e saiu cinco minutos mais tarde, não ultrapassou o limite de cinco minutos por registro, nem o diário de dez minutos, portanto, dentro da variação permitida.

No sábado, 19.05.2018, para completar as 44 horas semanais, José Henrique trabalha apenas no período da manhã. Terá direito a 18 minutos de hora extra, justamente porque no primeiro registro superou os cinco minutos de variação permitida por “batida”, sendo assim, a Súmula 366 do TST determina que devemos levar em conta todo excedente do dia, mesmo que seja inferior a 10 minutos.

SÚMULA 366 do TST: CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. 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, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal etc.). Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 15 maio de 2018.

Ainda sobre esse tema, acrescentamos que seria quase impossível o registro de oito horas diárias exatas, se não houvesse um adiantamento ou atraso do empregado, e justamente por isto, a Súmula 338, inciso III, dispõe sobre a inadmissão de cartões-ponto com marcação uniforme, também denominada britânica ou invariável. Para o Tribunal Superior do Trabalho, cartões de ponto sem qualquer variação (britânicos) não possuem validade probatória.

Percebemos que o ônus da prova das horas laboradas recai sobre o empregador e, em consequência disto, surge a primordial importância do registro da jornada de trabalho, nas empresas com mais de dez empregados. O registro poderá ser efetuado de três formas à escolha do empregador: manual, mecânica ou eletrônica.

- Registro manual: o registro manual consiste no controle realizado de forma escrita pelo empregado em uma folha ou livro apropriado para o registro, devendo o empregado transcrever de forma fiel os horários de entrada e saída.
- Registro mecânico – cartão-ponto: trata-se da união de um relógio mecânico e cartões-ponto preenchidos de acordo com o horário registrado nesse relógio. No cartão-ponto do empregado deverão constar os dados do empregador.
- Ponto digital ou eletrônico: atualmente, um dos sistemas mais disseminados, no qual o empregado possui um cartão ou crachá com tarja magnética, que, ao ser posicionado no relógio digital, efetua a sua leitura e registro de entrada e saída no sistema.

2.3 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A compensação de jornada é comumente conhecida e tratada como “banco de horas”. Ela é caracterizada pelo trabalho do empregado em alguns dias a mais e, após a redução dessa jornada em outros dias, fazendo com que, ao fim, ele complete sua jornada de trabalho em horário regular, sem haver o pagamento de horas extras.

Ou seja, havendo acréscimo da jornada em um dia, efetua-se decréscimo em outro dia, para que assim seja respeitado o limite legal de 44 horas semanais. Tal situação é denominada compensação. Ressalta-se que não há aumento das horas trabalhadas, mas sim, mera redistribuição.

Conforme disposto no artigo 59, § 2º da CLT:

§ 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**, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Grifos nossos)

A compensação de jornada poderá ser pactuada por acordo individual escrito e ser subdividida em duas espécies: a compensação tradicional e o banco de horas (anual). Na primeira, há prévia fixação das horas diárias laboradas e o módulo semanal é considerado, enquanto que no banco de horas, o empregado que fizer horas extras, ao invés de recebê-las (em pecúnia/dinheiro), as acumula sucessivamente, para, no período de 06 (seis) meses, no máximo, compensá-las.

ATENÇÃO, ESTUDANTE: Na legislação anterior, o prazo para compensação era de 01 (um) ano, hoje alterado pelo artigo 59, § 5º da CLT, para o período máximo de 06 (seis) meses.

2.4 REGIME DE TEMPO PARCIAL

O regime de tempo parcial, também conhecido como *part-time job*, está previsto no artigo 58-A da CLT, segundo o qual considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a (26) vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até (06) seis horas suplementares semanais”.

De acordo com Glaucia Barreto (2008, p. 154), “a contratação parcial é uma opção para diminuir o desemprego, propiciando uma divisão mais equânime dos postos de trabalho. O trabalho antes realizado por um empregado será realizado por dois empregados”.

Para Ives Gandra da Silva Martins Filho (2008), existem outras vantagens além da conhecida por gerar emprego, uma vez que o limite desse regime é de ATÉ 30 HORAS semanais ou 32 HORAS, considerando o máximo permitido de

horas suplementares, tais como:

- Possibilidade de mães de família que precisam cuidar de os filhos menores adentrarem ou retornarem aos postos de trabalho.
- Estudantes que não dispõem das 44 horas semanais para trabalhar estariam conseguindo dispor de renda, sem prejudicar os estudos.

Quanto ao salário em tal regime de contratação, esse deverá ser proporcional ao tempo laborado e o valor da hora será equivalente ao valor/hora dos trabalhadores em regime de tempo integral de trabalho.

Por exemplo, se o empregado de tempo integral labora 44 horas semanais, recebendo salário de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) na função técnico em informática, o de tempo parcial que seja contratado para jornada de 22 horas semanais (tempo parcial: até 30 horas semanais), na mesma função receberá R\$ 1.000,00 (mil reais).

Estabelece ainda o artigo 58, § 2º que, para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Anterior à reforma da legislação, ao trabalhador desse regime era vedado (proibido) prestar horas extras. Atualmente, como se viu, ele poderá prestar até 06 (seis) horas suplementares, caso sua jornada seja de até 26 (vinte e seis) horas.

2.5 REGIME DE PRONTIDÃO E SOBREAVISO

Tais regimes foram criados pela CLT para atender aos ferroviários, categoria dominante na época de aprovação da CLT, contudo, com a modernidade, foram adaptados a novas categorias, como médicos, aeronautas etc.

Podemos dizer que quando o trabalhador for portador de alguma espécie de intercomunicador (notebook, pager, celular etc.) para que possa ser convocado ao exercício de sua atividade, ainda que esporadicamente, para resolver conflitos ou efetuar serviços para o seu empregador, possuirá, este, direito à remuneração de tais serviços prestados além do horário padrão de trabalho, considerando o empregado, em tal situação, em **regime de sobreaviso**.

Considera-se prontidão o tempo despendido pelo empregado nas dependências da empresa, à espera de ordens (além de seu horário padrão de trabalho). Tal previsão foi, originariamente, criada para os ferroviários, que permaneciam na estrada aguardando autorizações referentes a suas futuras ações.

Reiteramos que tal regime é válido para situações específicas, tais como: as do ferroviário, petroleiro, aeronauta etc., e que quando nos referimos ao estado de sobreaviso ou prontidão, trata-se de situações além do horário convencional de trabalho do empregado.

Para tanto, citamos o Artigo 244 da CLT, que é utilizado de forma análoga a outras categorias: “As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada” [...].

§ 2º Considera-se de ‘sobreaviso’ o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de ‘sobreaviso’ será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de ‘sobreaviso’, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de ‘prontidão’ o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas de prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

Esse entendimento está consolidado na Súmula 428 do TST que estabelece: 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”.

2.6 INTERVALOS INTRAJORNADAS E INTERJORNADAS

Os intervalos consistem em períodos de descanso/pausa no decorrer da prestação de serviços diários (intrajornadas) para repouso e alimentação, ou entre uma jornada e outra (interjornadas).

Assim, no intervalo intrajornada, o empregado faz jus a períodos de descanso ou alimentação durante sua jornada diária de trabalho. O direito ou não a tais intervalos é definido de acordo com a quantidade de horas laboradas.

Nos termos do Artigo 71 da CLT:

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.

§ 3º - O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 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.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Vejamos:

FIGURA 2 – INTERVALOS

QUEM TRABALHA	TEM DIREITO A UM INTERVALO DE:
Até 4 horas	Não tem direito
Mais de 4 até 6 horas	15 minutos
Mais de 6 até 8 horas	De 1 a 2 horas

FONTE: Os autores

Como se vê, a CLT assegura que para a jornada acima de 6 horas, o período de descanso (intervalo intrajornada) é de, no mínimo, 01 (uma) hora e não mais do que (02) duas horas, desde que negociado entre empregado e empregador. Caso esse descanso não seja concedido, a empresa poderá ser condenada a pagar o tempo suprimido com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

A CLT traz algumas previsões de INTERVALOS INTRAJORNADAS ESPECIAIS, ou seja, remunerados (que não serão descontados da jornada diária.

QUADRO 1 - INTERVALOS INTRAJORNADAS ESPECIAIS

Intervalos Intrajornadas Especiais	
• Datilógrafo (aplicado ao digitador, Súmula 346):	Intervalo de 10 minutos a cada 90 de trabalho (Artigo 72).
• Trabalhadores de câmaras frigoríficas:	Intervalo de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho contínuo. O Artigo 253 da CLT acrescenta que essa pausa se deve ao movimento de “mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa”.
• Empregados que laboram em minas no subsolo:	Intervalo de 15 minutos a cada três (3) horas de trabalho efetivo (Artigo 298).
• Telefonista:	Descanso de 20 minutos a cada três (3) horas de trabalho (Artigo 229).
• Amamentação:	Descanso de 30 minutos duas vezes por dia para amamentar (artigo 396).

FONTE: Os autores

O principal objetivo das pausas dentro da jornada de trabalho dessas atividades é evitar doenças ocupacionais e repor as condições físicas, tratando-se de norma de ordem pública, assim, sem possibilidade de supressão.

Não obstante, os intervalos previstos na legislação, se o empregador, por mera liberalidade, resolver conceder intervalos espontâneos para o empregado, deverá remunerá-los, por exemplo: se a empresa concede intervalo de quinze minutos a cada duas horas de atividade para que o trabalhador possa lanchar, não poderá exigir que no final da jornada ele reponha esta pausa.

Quanto ao intervalo interjornadas (período entre o fim de uma jornada de trabalho e o início de uma nova jornada), conforme disposto no artigo 66 da CLT, “entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso”.

Este intervalo refere-se à regra geral, entretanto, a CLT traz a previsão de outros intervalos de descanso especiais entre uma jornada e outra:

- Intervalo de 17 horas para o trabalhador telefonista (art. 229).
- Intervalo de 12 horas para o operador cinematográfico (art. 235).
- Intervalo de 14 horas para o cabineiro – ferroviário (art. 245).
- Intervalo de 10 horas para o jornalista (art. 308).

O intervalo interjornadas não é remunerado, entretanto, havendo ausência de sua concessão, ou concessão parcial, deverá ser pago como hora extraordinária, conforme preceitua a Súmula 110 do TST. Devemos atentar para o fato de que o repouso semanal remunerado deve ser de 24 horas, somando as 11 horas do período mínimo, entre uma jornada e outra (regra geral). O trabalhador precisa descansar por 35 horas antes de iniciar nova jornada.

Os trabalhadores domésticos, por força do artigo 7º, “a”, da CLT, não foram atingidos pelo direito aos intervalos intrajornada e interjornada.

2.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO OU REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

Inicialmente, em sua primeira menção legal (1943), o descanso semanal, embora previsto como um direito, não era remunerado, passando a tal estado somente em 1949, com a Lei nº 605, que, além de considerar os repouso semanais como remunerados, passou a considerar, ainda, os feriados legais como dias de descanso.

O artigo 1º da Lei 605/49 estabelece que:

Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Reiteramos que tal direito não, necessariamente, deve ser exercido nos domingos, conforme ratificado pelo artigo 7º, inciso XV da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

O repouso semanal remunerado sempre deve contar com, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas de descanso ininterruptos, porém, essas horas não poderão ser fracionadas ou remanejadas no decorrer dos dias ou semanas.

Ainda, o repouso não poderá ser variável. Pode-se dar repouso adicionais ou antecipados, mas nunca podem transcorrer mais de seis dias consecutivos de trabalho sem nenhum descanso. Caso isso ocorra, o empregador deverá pagar em dobro o dia de trabalho.

A Lei nº 11.101/2000, em seu artigo 6º, autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do artigo 30, inciso I, da Constituição. Consta igualmente no parágrafo único deste artigo 6º que o repouso semanal remunerado para quem trabalha no domingo 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 (acrescido pela Lei nº 11.603/2007).

O empregado pode ter sido contratado com o descanso semanal remunerado incluído na remuneração, ou então pode receber em rubrica separada. Se for remunerado na base hora (horista), obrigatoriamente os dias de descanso semanal serão remunerados à parte.

A Súmula 172 do TST prevê que as horas extras habituais incidem sobre o pagamento do DSR ou RSR – repouso semanal remunerado.

2.8 JORNADA DE TRABALHO 12X36

A partir da vigência da reforma trabalhista é facultado às partes, por meio de convenção coletiva/acordo coletivo de trabalho ou acordo individual, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, totalizando 12 horas diárias ou 48 horas semanais.

Essas alterações estão instituídas no artigo 59-A da CLT, visando dirimir muitas discussões que consideravam essa jornada de trabalho ilegal, vez que a Constituição Federal limita expressamente, porém com ressalvas, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias.

Para entender melhor como funciona, estudante, devemos perceber um caso prático.

Por exemplo:

Um empregado que trabalhou das 10h às 22h, na segunda-feira, terá seu próximo dia de trabalho na quarta-feira, também das 10 às 22h. Contudo, vale ressaltar que sempre deverá ser concedido o intervalo intrajornada (almoço/jantar) de, no mínimo, uma hora. Caso contrário, serão devidas horas extras pelo intervalo suprimido ou não concedido.

2.9 HORA EXTRAORDINÁRIA

Podemos definir as horas extraordinárias, como o próprio nome sugere, como sendo as horas de trabalho superior à jornada de trabalho de um empregado, ou seja, por um tempo superior àquele estabelecido em contrato.

Conforme mencionado ao longo do tópico, as horas de trabalho estão limitadas a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, considerando-se o tempo trabalhado além de tais limites como extraordinário, não sendo possível, entretanto, este ultrapassar duas horas diárias mediante acordo escrito ou contrato coletivo, conforme disposto no artigo 59 da CLT.

Nem a Constituição Federal de 1988 nem a Consolidação das Leis do Trabalho toleram a hora extraordinária como um fato cotidiano e, mesmo se o fizessem, não contemplam carga ilimitada de prorrogação. O próprio significado da palavra extraordinária já está a revelar aquilo que é fora do comum, fora do cotidiano, fora do ordinário. (SILVA, 2008, p. 40).

Obviamente que a empresa remunera estas horas extraordinárias excedentes a 8 horas ou, ainda, excedentes a 6 horas diárias (turnos ininterruptos de revezamento), seria abuso legal permitir somente o pagamento das duas horas suplementares permitidas, tendo o trabalhador efetuada, por exemplo, quatro horas. “Observe-se, porém, que as horas suplementares encontram limite em apenas duas ao dia, quer a prática conheça ou não a legislação brasileira” (SILVA, 2008, p. 41).

O Tribunal Superior do Trabalho, preocupado com aqueles empregados que laboram com sobrejornadas excessivas (superior a 4 horas, por exemplo), editou a Súmula 376, que prevê normas para o pagamento dessas horas. Vejamos:

SÚMULA 376 - HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ARTIGO 59 DA CLT. REFLEXOS.

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do artigo 59 da CLT.

Esclarecemos ainda que é proibida a estipulação de horas extras obrigatórias, não estando (regra geral) qualquer empregado obrigado ao cumprimento permanente de labor suplementar, pois assim estar-se-ia ignorando o limite legal de oito horas diárias.

2.9.1 Supressão de horas extras

O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 291 para amparar a indenização na eliminação das horas extras prestadas com habitualidade (mais de um ano), justamente pelo fato de que o trabalhador se acostumou com aquele valor a mais no salário. Vejamos a Súmula:

SÚMULA 291 - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO 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.

2.9.2 Horas *in itinere* (itinerário)

Anterior à reforma trabalhista, em algumas situações especiais, havia a possibilidade de consideração, no cálculo de horas laboradas, do tempo gasto pelo empregado no deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa, sendo essas denominadas horas *in itinere*.

Todavia, atualmente e em qualquer situação, mesmo se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, conforme o artigo 58, § 2º da CLT, o tempo gasto **não será** considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

2.10 JORNADA NOTURNA

O trabalho noturno é considerado penoso comparado com o trabalho diurno. O desgaste do trabalhador é muito maior, ainda que ele aprecie exercer sua atividade durante este período.

Segundo disposto no artigo 73 da CLT, é considerado noturno o trabalho realizado das 22 às 5 horas do dia seguinte, para trabalhadores urbanos.

Para o empregado rural existe uma distinção (artigo 7º da Lei nº 5.889/73). O trabalhador rural que trabalha na lavoura tem seu horário noturno entre 21 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte.

Já o trabalhador rural que trabalha na pecuária tem seu horário noturno entre às 20 horas de um dia até as 4 horas do dia seguinte.

Observamos, no quadro a seguir, algumas regras e suas exceções dos trabalhadores urbanos e rurais.

QUADRO 2 – REGRAS PARA TRABALHO NOTURNO

Tipo	Categoria	Horário	Hora	Adicional	Amparo Legal
<u>Urbano</u>	Regra Geral	22-5h	52'30'	20%	Art. 73 CLT
	Advogado	20-5h	60'	25%	Art. 20 Lei nº8.906/94
	Petroleiro	22-5h	60'	20%	Súmula nº112 TST
	Aeronauta	Do pôr ao nascer do sol	52'30'	20%	Art. 41 nº Lei nº7.183/84
	Engenheiro	22-5h	60'	25%	Art. 7º Lei nº 4.950-A/66
<u>Rural</u>	Agricultor	21-5h	60'	25%	Art. 7º Lei nº5.889/73
	Pecuária	20-4h	60'	25%	Art. 7º Lei nº5.889/73

FONTE: Cassar (2011, p. 686)

Falando sobre o empregado urbano, estes só possuirão direito ao adicional noturno enquanto laborar em horário considerado noturno, ou seja, entre as 22h e às 5 horas. Em virtude disso, a hora noturna trabalhada não será calculada sobre os 60 (sessenta) minutos, mas sim sobre 52 minutos e 30 segundos e o seu adicional, fixado em 20% (regra geral).

Diferente desse entendimento, os trabalhadores rurais e os empregados domésticos não terão direito a hora noturna reduzida.

Tal adicional possui a mesma natureza do adicional extraordinário, salário-condição. Se houver prorrogação da jornada, e esta for integralmente em horário noturno, o adicional será pago com o adicional noturno e a redução de horas também, conforme preceitua a Súmula 60 do TST, que segue:

SÚMULA 60 do TST - ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do Artigo 73, § 5º, da CLT.

A alteração do horário da jornada de trabalho do período noturno para o diurno está entre as raras possibilidades de o empregador alterar unilateralmente o contrato de trabalho, chamado *jus variandi*. Neste caso, a transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno, em conformidade com o entendimento da Súmula 265 do TST:

Súmula nº 265 do TST - ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

2.10.1 Jornada noturna do menor

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inciso XXXIII, permite o trabalho a partir dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14. Contudo, o mesmo inciso proíbe o trabalho noturno do adolescente (menor de 18 anos).

Aduz-se, todavia, que, em caso de descumprimento, o empregador terá de pagar efetivamente pelos direitos noturnos exigidos ao trabalhador, adicional noturno e hora noturna reduzida incluídos, sem prejuízo das demais consequências que seu ato provocará (SILVA, 2008, p. 199).

2.1 | REDUÇÃO DE JORNADA

A indagação que surge quando tratamos da redução da jornada de trabalho é a seguinte: *Poderemos reduzir nossa jornada de trabalho com a respectiva redução salarial?*

Para responder a esta questão nos utilizamos do artigo 7º da CRFB/88, que traz em seu inciso VI, a previsão de irredutibilidade salarial salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo, ou seja, se houver participação do sindicato e aprovação, o salário poderá, sim, ser reduzido.

Quanto à jornada de trabalho, o mesmo artigo, em seu inciso XIII, ampara a “duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Assim, da mesma forma que no inciso VI, é permitida a redução da jornada com a respectiva redução salarial, desde que exista instrumento de negociação coletiva.

A CLT, em seu artigo 468, traz a previsão de que nos contratos 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 dessa garantia”.

Portanto, diante das previsões legais podemos depreender que a redução é permitida desde que haja consentimento das partes, empregado almeje e empregador acolha, ou empregador almeje e empregado aceite, e houver negociação coletiva (participação do sindicato) dispondo sobre o tema.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico, você viu que:

- Pode-se depreender que a jornada constitucional permitida em relação à duração do trabalho é de 8 horas diárias e 44 semanais, permitida prorrogação de duas horas extraordinariamente. Ainda, com a reforma trabalhista são admitidas outras jornadas de trabalho, como regime de tempo parcial e jornada 12x36.
- O registro da duração do trabalho é obrigatório para as empresas que possuem mais de 10 empregados, podendo ser manual, mecânico ou, ainda, por meio do ponto eletrônico, considerando sempre o limite permitido não excedente a cinco minutos, com limite diário de dez minutos.
- Atualmente, a jornada de trabalho em regime de tempo parcial é aquela que sua duração não exceda a 30 horas semanais, sem possibilidade de fazer horas extras. Entretanto, há a possibilidade de jornada de trabalho de 26 horas semanais, com possibilidade de fazer até seis horas extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.
- Em qualquer situação, o tempo gasto não será considerado como tempo de serviço e não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.
- O descanso semanal remunerado, também chamado de repouso semanal remunerado, deve ser de 24 horas, não necessariamente aos domingos.
- Na compensação de jornada, o banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito. Contudo, essa compensação deverá ocorrer no período máximo de seis meses.
- A contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de um dia de salário se o próprio empregado autorizar.
- Por fim, a redução da jornada de trabalho, com a respectiva redução do salário é permitida, desde que seja precedida de negociação.



1 A jornada de trabalho é tema previsto no capítulo II da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, do artigo 57 ao 75, que consiste no período diário e semanal em que o empregado permanece à disposição do empregador, seja aguardando ou executando ordens, conforme disposto no artigo 4º da CLT. Com base nessa afirmação, assinale (V) verdadeiro e (F) falso para algumas categorias que possuem jornada diferenciada constante de sua legislação especial.

- () Advogados.
- () Secretária.
- () Aeronautas.
- () Atendente comercial.
- () Bancários.
- () Jornalistas.
- () Professores.

2 Quando falamos em horário de trabalho, automaticamente nos leva à confusão entre duração do trabalho e jornada de trabalho. Com base nessa informação, responda à alternativa CORRETA, que trata da jornada de trabalho.

- () Tem um sentido mais restrito, compreendendo apenas o tempo em que o empregado está disponível ao empregador, em decorrência do seu contrato de trabalho. Ou seja, apenas naquele tempo delimitado, pré-acordado.
- () Considera todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive as pausas temporais relativas a repouso semanal, feriados e até mesmo férias.
- () São horas trabalhadas que excedem a jornada normal.
- () É o período de descanso dado entre uma jornada diária de trabalho e a próxima.

3 Os intervalos consistem em períodos de descanso/pausa no decorrer da prestação de serviços diários (intra jornadas) para repouso e alimentação, ou entre uma jornada e outra (interjornadas). Com base nessa informação, assinale a alternativa CORRETA que trata das características da intrajornada.

- () O empregado faz jus a períodos de descanso ou alimentação durante sua jornada diária de trabalho.
- () O intervalo intra jornadas não é remunerado, entretanto, havendo ausência de sua concessão, ou concessão parcial, deverá ser pago como hora extraordinária.
- () É aquele que deve existir entre duas jornadas de trabalho, com objetivo de conceder um período de descanso para recuperar sua força de trabalho e proporcionar tempo de lazer e convivência familiar.
- () Ele é previsto pelo art. 66 da CLT, e deve ter, no mínimo, 11 horas consecutivas.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

1 INTRODUÇÃO

Analisaremos, neste tópico, as diversas formas de salário, seus conceitos e características, encontradas no Direito brasileiro e, por conseguinte, diferenciá-las da remuneração.

De igual maneira, trataremos das formas de pagamento, prazos e princípios de proteção do salário, além da descrição das verbas que integram a remuneração. Outrossim, é importante que se faça uma distinção das verbas de natureza salarial e indenizatória, assim como as formas comprobatórias da efetivação dos pagamentos.

Ao final serão referenciados os descontos legais dispostos no relatório da folha de pagamento, como contributivos previdenciários, sindicais e outros, destinados ao empregado.

Iniciemos, pois, os esclarecimentos sobre as tratativas de salário e remuneração.

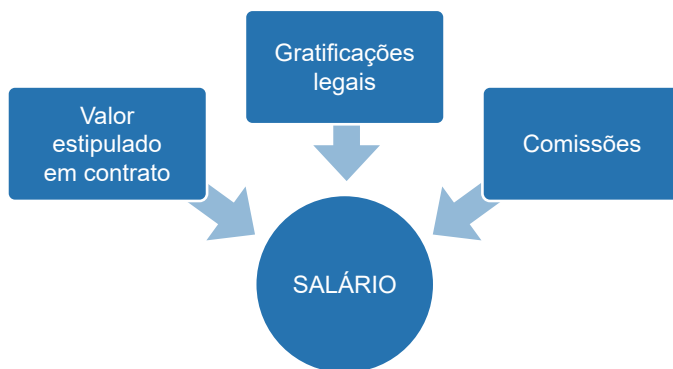
2 SALÁRIO

O salário é a principal parcela a ser paga ao trabalhador. É uma contraprestação em dinheiro ou vantagem devida pelo empregador. Surge como forma de transformação do regime de trabalho escravo para o regime de liberdade de trabalho.

2.1 CONCEITO DE SALÁRIO

A CLT define salário como contraprestação do serviço efetuado pelo empregado no decorrer do mês. O salário tem como seus integrantes não só o valor fixo estipulado, mas também as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

FIGURA 3 - SALÁRIO



FONTE: Os autores

No Direito brasileiro, segundo Delgado (2010, p. 206), o salário pode ser conceituado como: “[...] o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em decorrência da relação de emprego”.

Outros autores apresentam como formas de definição do salário, seguindo a linha da teoria da contraprestatividade, onde o salário é uma contraprestação do trabalho na troca que o empregado faz com o empregador, fornecendo a sua atividade e dele recebendo a remuneração correspondente.

Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 351) conceitua salário do ponto de vista do contrato de trabalho como: “Salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho”.

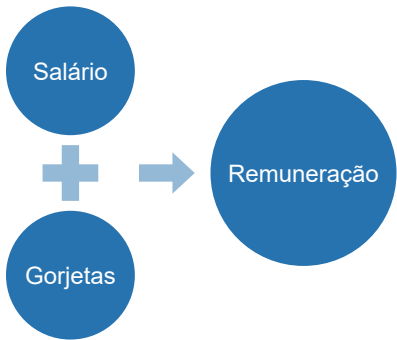
Ressalta-se que, além das gratificações legais e as comissões pagas, as demais importâncias, mesmo que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios **não integram** a remuneração do empregado.

Diante disso, estas verbas não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário, conforme alterações do artigo 457, §§ 1º e 2º da CLT.

2.2 CONCEITO DE REMUNERAÇÃO

Remuneração vem de *remuneratio*, do verbo remunerar. A palavra é composta de “re”, que tem o sentido de reciprocidade, e “muneror”, que indica recompensar. De acordo com o artigo 457 da CLT, a remuneração é igual ao salário mais as gorjetas.

FIGURA 4 – CONCEITO DE REMUNERAÇÃO



FONTE: Os autores

Segundo Martins (2008a, p. 205),

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades e de sua família.

Dessa forma, podemos asseverar que remuneração é todo valor recebido pelo empregado celetista, seja ele proveniente do salário fixo mensal ou das sobreparcelas, como as gorjetas.

2.3 DIFERENCIAÇÃO ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

FIGURA 5 – DIFERENÇA SALÁRIO X REMUNERAÇÃO

Salário	• é a importância que o empregado recebe diretamente do seu empregador em virtude do serviço prestado, conforme o contrato de trabalho, podendo ele ser fixo, variável ou misto. Integram também ao salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.
Remuneração	• 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. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

FONTE: Os autores

2.4 SALÁRIO-MÍNIMO

O salário-mínimo foi criado em 1930 pelo Decreto-Lei nº 388, em que era fixado por comissões regionais paritárias, compostas por empregados e empregadores e presididas por técnicos em assuntos socioeconômicos.

Atualmente, hoje ele é previsto no artigo 76 da CLT, que prevê:

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, vestuário, higiene e transporte.

O que difere, especificamente, o salário da remuneração é que no primeiro a contraprestação pelos serviços é feita exclusivamente pelo empregador, e no segundo pode ser feito pelo empregador e por terceiros, ao exemplo das gorjetas.

A Constituição de 1988 modifica o que vinha sendo descrito nas constituições anteriores. O inciso IV do Artigo 7º estabelece:

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

Assegura o artigo 2º da Lei nº 8.716/93 que aqueles que percebem salário misto, em que uma parte é fixa e outra variável, também lhes será assegurado um salário-mínimo/mês, assim como ao menor aprendiz, aos que trabalham a título de comissões, ou tarefas, ao trabalhador em domicílio.

De acordo com Martins (2008a, p. 302): “o salário-mínimo corresponde a uma jornada normal de trabalho de oito horas ao módulo de 44 horas” (Artigo 7º, XIII, da CF).

Na prática, sabemos que o salário-mínimo é insuficiente para o que lhe é destinado na Constituição de 1988, tornando seu objetivo utópico diante da realidade vivenciada.

2.5 SALÁRIO PROFISSIONAL

Podemos conceituar o salário profissional como uma espécie de salário mínimo específico, ou seja, um salário para determinada classe de trabalho. É devido em razão da profissão do trabalhador e depende de lei que o institua.

O artigo 7º, inciso V da Constituição Federal de 1988 determina que é o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, valorizando determinadas classes em que seu trabalho possui maior dificuldade.

Este piso salarial é descrito e qualificado como “salário profissional” fazendo referência ao valor mínimo que deve ser recebido por certo trabalhador pertencente a determinada categoria profissional.

A contraprestação mínima que o empregado pode receber é o salário-mínimo. Não pode haver uma exploração do empregado pelo patrão, de modo que é preciso que o pagamento da importância recebida pelo empregado seja de, pelo menos, um salário-mínimo.

Exemplos deste salário é o da categoria profissional de técnicos em radiologia (Lei nº 7.394/85), os engenheiros (Lei nº 4.950/66), entre outras profissões.

2.6 SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo é aquele fixado em sentença normativa proferida em dissídio coletivo pelos tribunais do trabalho; se expressa como uma forma de garantir os efeitos dos reajustamentos salariais coletivos, porque impede a admissão de empregados com salários menores que o fixado por sentença.

2.7 SALÁRIO FIXO

O salário fixo é aquele que será acordado com o empregador, sempre observado o salário mínimo ou o salário profissional, se a empresa possui categoria organizada com fixação de pagamento mínimo. O salário fixo varia apenas em casos de atrasos ou faltas do empregado. Nestes casos, o salário fixo é definido no contrato de trabalho, não dependendo de circunstâncias alheias.

De acordo com Martins (2008a, p. 210), “salário fixo é o estipulado em quantia certa, invariável. Fixo é o salário calculado na base de unidade de tempo, como hora, dia, mês etc.”

2.8 SALÁRIO VARIÁVEL

O salário variável é o estabelecido de acordo com a produção do empregado, podendo ser por tarefa, por peça, comissão, entre outros. Não tem o salário variável qualquer parte fixa. Contudo, reiteramos que, se em determinado mês o empregado perceber de comissão valor inferior ao mínimo legal, o empregador deverá pagar-lhe o restante, não podendo descontar no próximo mês a diferença.

O salário profissional não deve ser confundido com o salário-mínimo, pois este é geral, para qualquer trabalhador, enquanto o salário profissional se refere ao salário de certa profissão ou categoria de trabalhadores.

2.9 SALÁRIO MISTO

No salário misto, o empregado receberá parcela fixa mais parcela variável. É um salário composto. Esta é uma das melhores formas de pagamento salarial, uma vez que incentiva o trabalhador a produzir. O salário fixo é desestimulador, pois se a produção for maior ou menor, o salário será o mesmo. Contudo, nesta espécie salarial existe real interesse de produção, levando ao aperfeiçoamento profissional.

2.10 SALÁRIO COMPLESSIVO

A legislação trabalhista não permite que o empregador efetue o pagamento ao empregado sem que todos os direitos trabalhistas deste estejam, efetivamente, discriminados na folha de pagamento, identificados individualmente. O pagamento do salário não poderá ser feito em uma “única demonstração de valores”, com a inclusão de outras parcelas. Faz-se necessária a especificação e detalhamento de cada uma delas.

Observa-se que o salário é complessivo quando o holerite ou folha de pagamento apresenta uma parcela fixa ou proporcional ao ganho básico, que tem por objetivo “mascarar” a remuneração de vários adicionais, impossibilitando a avaliação de que este valor pago supra todos os direitos trabalhistas, por exemplo: hora extra, adicional noturno, descanso remunerado etc.

O parágrafo único do artigo 78 da CLT prevê: quando o salário-mínimo mensal do empregado por comissão ou direito a percentagem for integrado de parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subsequente a título de compensação.

SÚMULA 91 DO TST - **Nula é a cláusula contratual** que fixa determinada importância ou percentagem para atender, englobadamente, a vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

2.11 SALÁRIO POR UNIDADE DE TEMPO, UNIDADE DE OBRA E POR TAREFA

Além dos tipos de salário já vistos, temos ainda outras modalidades, como:

- a) Salário por unidade de tempo: não depende do serviço ou obra realizada, depende do tempo gasto para sua execução. Exemplos são: o salário por hora, por dia, por semana, quinzena ou mês.
- b) Salário por unidade de obra: tem por objetivo um resultado, não importa o tempo despendido para a execução do serviço, mas a execução deste por si mesmo. A forma de pagamento é por “unidade de obra”.

Salário por tarefa: apresenta-se como uma composição de salário por unidade de tempo e obra. O empregado executa durante seu período de prestação de serviços a atividade que o empregador lhe outorga. Encerrado o serviço, mesmo sem o encerramento do expediente da empresa, o empregado pode deixar o local de trabalho, pois já cumpriu com sua “tarefa”. Indépende do número de horas trabalhadas. A CLT prevê esta modalidade de trabalho no artigo 142, § 2º.

2.12 SALÁRIO EM UTILIDADE (IN NATURA)

O artigo 458 da CLT dispõe, quanto ao salário *in natura*:

Artigo 458. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

§ 1º – Os valores atribuídos às prestações *in natura* deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (Arts. 81 e 82).

§ 2º – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO);

VIII – o valor correspondente ao vale-cultura.

§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por

cento) do salário-contratual.

§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

§ 5º - O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição.

Nos ensinamentos de Martins (2008, p. 212), para que se configure a utilidade, dois critérios básicos são necessários:

1 – A HABITUALIDADE:

- Se a utilidade for ofertada vez ou outra, eventualmente, provisoriamente, não será considerada salário *in natura*.

2 – A GRATUIDADE:

- O salário-utilidade não é uma prestação fornecida gratuitamente ao empregado. A utilidade não deixa de ter um aspecto de compensação econômica pelo trabalho prestado, ainda que seja fornecida gratuitamente.

O salário *in natura* será pactuado por contrato ou costume, permitindo o pagamento em utilidades, além do dinheiro. A relação disposta no artigo 458 é meramente exemplificativa (alimentação, habitação, vestuário), não é um rol fechado; descreve a expressão outras prestações, que no Direito do Trabalho contemporâneo podem estar previstas em cartões de crédito, pagamento de escola e clube para os familiares do empregado, fornecimento de passagens de avião, entre outros, disponibilizados pelo empregador.

O artigo 82, parágrafo único da CLT relata que o salário em utilidades poderá ser pago em um percentual de até 70% do salário-mínimo, os outros 30% devem ser obrigatoriamente pagos em DINHEIRO. O salário não pode ser pago na totalidade em utilidades. Por interpretação desta disposição legal, entende o Direito Trabalhista que os outros salários que excedem o piso mínimo também deverão estar restritos e devem obediência a esta regra, ou seja: 30% do salário deve ser pago em dinheiro e até 70% do salário poderá ser pago em utilidades.

Para distinguir se a utilidade fornecida é de natureza salarial deve ser observada se decorre PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS (Ex.: veículo ou uniformes utilizados na prestação de serviços e também nos finais de semana ou férias do empregado, independente de prestar serviços ao empregador), ou ao contrário, se a utilidade for fornecida PARA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, NÃO se caracteriza a natureza salarial (Ex.: equipamento de proteção individual).

Para o empregado rural, os descontos da prestação *in natura* só podem ser calculados sobre o salário-mínimo (artigo 9º da Lei nº 5.889/73), especificamente, para moradia (20%), fornecimento de alimentação (25%), adiantamentos em dinheiro. As deduções deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão consideradas nulas. Não poderá ser descontado do salário do empregado rural o fornecimento de água e luz. Não serão, ainda, consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- a) Educação, em estabelecimento próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático.
- b) Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho, e retorno, em percurso servido ou não de transporte público.
- c) Assistência médica, hospitalar, odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde.
- d) Seguros de vida e de acidentes pessoais.
- e) Previdência privada.

2.13 PRAZOS PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO

O salário deve ser pago de forma regular e periódica, para que o empregado possa programar seus atos do cotidiano e sua própria vida. Não poderá, entretanto, ser pago em período superior a um mês.

O pagamento estipulado por mês deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido (artigo 459, § 1º da CLT).

A Súmula 241 do TST dispõe sobre o vale refeição pelo empregador:

SÚMULA 241 TST – O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

Se a alimentação for fornecida nos termos do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, ou seja, o programa que prioriza o atendimento aos trabalhadores de baixa renda, sendo facultativo ao empregador a sua adesão, não será considerado salário (Lei nº 6.321/76 e Artigo 6º do Decreto nº 5/91).

Por força do artigo 2º, “a”, da Lei nº 7.418/85, o vale-transporte não é salário *in natura*. Mesmo que o pagamento do empregado seja estipulado por quinzena ou semana, deve ser efetuado até o 5º dia após o vencimento.

As exceções para o pagamento do salário superior a um mês são as comissões, percentagens e gratificações, que deverão ser pagas mensalmente, de acordo com as negociações concluídas (artigo 4º da Lei nº 3.207).

Em qualquer modalidade de prestação de serviços/trabalho, seja por peça, produção ou tarefa, o pagamento do salário deve acontecer até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

O §1º do artigo 2º do Decreto-Lei nº 368/68 estipula que o prazo para se considerar mora salarial é de período igual ou superior a 3 (três) meses, sem que haja motivo grave ou relevante, excluídos os riscos do empreendimento.

2.1 4 FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO

Dispõe o artigo 463 da CLT:

A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Faz-se possível, no território brasileiro, ainda, o pagamento mediante cheque ou em utilidades. Mesmo que o contrato de trabalho seja formulado por moeda estrangeira (o que é permitido), no momento do pagamento este deve ser feito em moeda nacional, convertendo a moeda estrangeira para a cotação na moeda nacional e pago sob esta forma.

Se o trabalhador for analfabeto, o pagamento de salário somente poderá ser efetuado em dinheiro (Portaria nº 3.281 do Ministério do Trabalho).

Se o salário for pago de forma diferente ou contrária ao que está descrito no artigo 463 da CLT, o pagamento não será considerado, ele será nulo, devendo o empregador pagá-lo novamente, sendo que esta situação não obriga o empregado a devolvê-lo.

3 PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO DO SALÁRIO

Os princípios da proteção ao salário estão inerentes à sua característica de “caráter alimentar”. Neste intuito protecionista do salário estão incluídas as verbas de natureza salarial, não a remuneração, excluindo da proteção as gorjetas.

3.1 IRREDUTIBILIDADE DO SALÁRIO

Adverte Martins (2008a, p. 304): “O artigo 7º da Constituição garante a irredutibilidade nominal dos salários, de se reajustar os salários de acordo com a lei, e não redutibilidade real, que depende de negociações coletivas”.

Relembrando, o salário é irredutível, a remuneração não, já que inclui as gorjetas. Para se atender à disposição constitucional, somente por convenção ou acordo coletivo é que pode haver redução salarial, não sendo possível que lei infraconstitucional disponha sobre a matéria.

3.2 IMPENHORABILIDADE

Os salários são impenhoráveis, salvo para efeito de pagamento de prestação alimentícia (artigo 833, IV, do CPC). Estando, entretanto, o salário na conta corrente do empregado, este já não está mais classificado como salário, mas como valores financeiros, à disposição do cliente do banco, podendo, portanto, sofrer penhora. Caberá ao funcionário comprovar de que determinado valor é proveniente do seu salário, para liberá-lo da penhora. Poderá fazer essa demonstração com o extrato de depósito em conta salário, por exemplo.

O salário deve ser pago diretamente ao empregado, ainda que menor de 18 anos (artigo 439, CLT). É conhecida esta prerrogativa como proteção contra familiares do empregado e contra a sua própria imprevidência. O menor de 18 anos, apenas na rescisão contratual deverá estar assistido pelos responsáveis legais, muito embora o pagamento deva ser feito ao empregado.

Não se admite a estipulação em favor de terceiro, a cessão de crédito trabalhista ou qualquer forma contratual que leve o empregado a dispor de seu crédito salarial em favor de outrem, pela sua qualificação como verba alimentar.

3.3 FALÊNCIA DO EMPREGADOR

Os direitos oriundos do contrato de trabalho sobrevivem em caso de falência, recuperação judicial ou falência do empregador (artigo 449 CLT), conhecido também como princípio da intangibilidade do contrato.

Os créditos derivados da legislação do trabalho, limitados a 150 salários mínimos por credor, têm preferência de pagamento em caso de falência (artigo 83, I, da Lei nº 11.101/05), não se fazendo diferenciação entre créditos decorrentes de salários ou indenizações trabalhistas.

A justificativa para esta preferência é dada pela natureza alimentar do salário, pois o empregado necessita deste exclusivamente para seu sustento e de sua família.

4 VERBAS INTEGRANTES DA REMUNERAÇÃO

Como vimos, salário é diferente de remuneração. Assim, temos determinadas verbas trabalhistas que integram a remuneração. Vejamos detalhadamente, quais são elas:

4.1 DIÁRIAS DE VIAGENS

As diárias para viagem estão descritas no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT. São pagamentos efetuados pelo empregador para indenizar o empregado de despesas com deslocamento, hospedagem ou pousada e alimentação e sua manutenção quando precisa viajar para efetuar serviços a mando do empregador.

Como já visto, essas importâncias, mesmo que habituais, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

4.2 PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Expressa Martins (2008a, p. 262) que “a participação nos lucros é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição do resultado positivo obtido pela empresa, o qual o obreiro ajudou a conseguir”. Trata-se de uma faculdade conferida pelo empregador, não havendo qualquer obrigação do pagamento da participação de lucros por força de lei.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a participação nos lucros foi desmembrada das verbas de natureza salarial.

4.3 COMISSÕES

O artigo 457 da CLT, em seu parágrafo primeiro, aduz que a comissão integra o salário. Normalmente, as comissões são estipuladas para os empregados no comércio, porém, os representantes comerciais também podem receber pagamento por comissão, ou ainda os bancários, pela venda de papéis bancários.

A Lei nº 3.207, de 18/07/1957, regula o regime de trabalho dos vendedores, praticistas ou viajantes, que podem ter seus salários estipulados à base de comissões.

Recebendo o empregado apenas as comissões, não tendo salário fixo, o empregador deve assegurar, pelo menos, um salário-mínimo ao mês.

4.4 ABONOS

Sérgio Pinto Martins (2008a, p. 228) profere que “o abono consiste num adiantamento em dinheiro, numa antecipação salarial ou num valor a mais que é concedido ao empregado”.

4.5 GRATIFICAÇÕES

A palavra gratificação deriva do latim *gratificatio*, *gratificationem*, do verbo *gratificare*, que tem o significado de dar graças, mostrar-se reconhecido. A gratificação é um pagamento feito por vontade própria (liberalidade) do empregador, de forma espontânea, não podendo ser confundida com o 13º salário, que é uma gratificação compulsória determinada em lei.

O Artigo 457 da CLT, em seu parágrafo primeiro, designa que a gratificação ajustada expressa e tácita será considerada salário. Outrossim, descrevem as súmulas do TST: a gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais (Súmula 203 do TST), inclusive para o cálculo de horas extras (Súmula 226 do TST).

De acordo com Martins (2008a, p. 247), a gratificação pode ter várias finalidades:

- a) Retributiva, de modo a remunerar o empregado pelo serviço prestado, seja de maneira expressa ou tácita.
- b) Premial, ou de recompensa pelos serviços extras prestados.
- c) Estimulante, de modo a fazer com que o empregado produza mais ou melhore sua produção.

Se o empregado receber, mesmo que por muitos anos, gratificação pelo exercício de cargo de confiança, deixando a pessoa de exercer o cargo, perde o direito à gratificação; a gratificação não é incorporada ao salário do empregado.

4.6 PRÊMIOS

Os prêmios estão vinculados ao fator produtividade do empregado/trabalhador, são eminentemente pessoais (esforço pessoal), como produção, assiduidade, qualidade, mas não podem ser a única forma de pagamento do salário. O trabalhador deve receber um salário fixo mensal.

Assim, 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.

Ocorrendo estes pagamentos, mesmo que de forma habitual, NÃO terão natureza salarial e NÃO constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, conforme artigo 457, §2º da CLT.

4.7 ADICIONAIS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO

Adicionar traz em si o significado de acrescer. O Direito do Trabalho propõe que estes acréscimos ocorrem ao salário pela prestação de serviços do empregado em situações mais “gravosas”. Encontramos na legislação trabalhista os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno. Vejamos em detalhes cada um deles:

4.7.1 Insalubridade

O adicional de insalubridade é devido ao trabalhador que presta serviços em atividade insalubre, que são trabalhos prejudiciais à saúde, com maior risco de dar causa a doenças.

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, devendo tomar as medidas que conduzem à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do EPI pelo empregado (Súmula 289 TST). Todavia, se com o fornecimento do EPI ele cessar por completo (eliminar) a insalubridade, o empregador não terá mais a responsabilidade em realizar o pagamento ao empregado.

4.7.1.1 Base de cálculo e percentuais

O artigo 192 da CLT provisiona que o adicional de insalubridade deverá ser calculado à razão de 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo), sobre o salário-mínimo.

Os sindicatos, por norma coletiva, podem acordar a fixação do adicional de insalubridade com incidência sobre o piso salarial ou outra considerada mais benéfica ao trabalhador. O artigo 192 estabeleceu um mínimo legal, que pode ser modificado pelas partes, por óbvio, sempre a maior.

O adicional de insalubridade tem natureza salarial, remunerando o trabalho em situações gravosas.

4.7.1.2 Trabalho insalubre para o menor e para a grávida

A Consolidação das Leis Trabalhistas prevê em seu artigo 405:

Ao menor não será permitido o trabalho:

I – nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo diretor geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho.

O artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal de 1988 ratifica a proibição deste trabalho aos menores.

Com relação à empregada gestante, a partir da reforma trabalhista, ela deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação.

Já nas situações de atividades insalubres de grau médio ou mínimo, é necessária a apresentação do atestado de saúde, que recomende o afastamento durante a gestação.

Para as empregadas lactantes (amamentação), em qualquer grau de insalubridade é preciso apresentar atestado de saúde, que recomende o seu afastamento durante a lactação, conforme novo entendimento do artigo 394-A da CLT.

GESTANTE – INSALUBRIDADE GRAU MÁXIMO – ENQUANTO DURAR A GRAVIDEZ.

GESTANTE – INSALUBRIDADE EM GRAUS MÉDIO E MÍNIMO – CONDICIONADA À APRESENTAÇÃO DE ATESTADO.



4.7.2 Periculosidade

Estabelece a CLT, em seu artigo 193, os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas:

Artigo 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:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos locais da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta.

4.7.2.1 Base de cálculo e percentuais

A Súmula 191 do TST define:

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.

O risco deve ser totalmente eliminado, não basta que seja neutralizado para que não seja obrigatório o pagamento do adicional de periculosidade (artigo 2º, § 3º e artigo 4º do Decreto nº 93.412/86).

4.7.2.2 Prorrogação nas atividades insalubres e perigosas

O artigo 194 da CLT explica que, cessando a causa do trabalho insalubre ou perigoso, deixa de existir o direito trabalhista do pagamento do adicional correspondente.

4.7.3 Adicional noturno e horário noturno

A hora noturna foi tratada no Tópico 1, portanto, quanto ao adicional noturno, deve ser pago ao trabalhador que executa seu trabalho à noite (período noturno). Se ele deixar de prestar serviços neste horário, deixará de receber o referido adicional.

4.7.3.1 Cálculo do adicional noturno

O cálculo do adicional noturno para o empregado urbano se dará com o acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora de trabalho diurno (artigo 73 da CLT).

O cálculo do adicional noturno para o empregado rural será com o acréscimo de 25% sobre a remuneração da hora normal para o empregado rural (parágrafo único do artigo 7º da Lei nº 5.889/73).

SÚMULA 60 do TST: I - Se o adicional noturno for pago com habitualidade, integra o cálculo do salário do empregado para todos os efeitos. II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

4.7.3.2 Prorrogação da jornada durante o horário noturno

O parágrafo 5º do artigo 73 da CLT determina que às prorrogações do trabalho noturno será aplicado o disposto no capítulo da jornada do trabalho de forma mais específica: emprega-se o adicional de 20% sobre o horário que se estende após as 5 horas e cômputo da hora de 52 minutos e 30 segundos, além do adicional de 50% se o trabalho for extraordinário.

Corroborar a Súmula 60, II do TST: cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas no período diurno.

4.7.3.3 Intervalo noturno para alimentação

Para quem trabalha das 22 horas às 5 horas, o intervalo é de uma hora e não de 52 minutos e trinta segundos, pois o artigo 71 da CLT não faz distinção neste sentido; nem mesmo o artigo 73, que trata da hora e do adicional noturno, faz referência ao tema.

4.7.3.4 Reflexos do adicional noturno

Atentando para Martins (2008a, p. 231): “integra o adicional noturno o salário no tempo em que foi pago, tendo repercussão no período sobre férias, 13º salário, aviso prévio, além da incidência do FGTS”.

4.7.3.5 Hora noturna reduzida

Foi estabelecida pela legislação uma ficção jurídica, fixando que a hora noturna é reduzida, sendo a hora do trabalho noturno computada com 52 minutos e 30 segundos (parágrafo 1º do artigo 73 da CLT).

Na interpretação do caso em concreto, a cada hora trabalhada no horário noturno será computada como com 52 minutos e 30 segundos, não como uma hora, podendo ser classificada como uma vantagem salarial.

No quadro, Martins (2008a, p. 519) demonstra que o empregado que trabalhar no horário das 22 horas às 5 horas prestará sete horas de trabalho, mas receberá por oito horas, em razão da hora noturna reduzida.

QUADRO 4 – HORA NOTURNA REDUZIDA

TRABALHO NOTURNO	HORA NOTURNA REDUZIDA
1ª hora	De 22h às 22h, 52min e 30s
2ª hora	De 22h e 52min e 30s às 23h e 45min
3ª hora	De 23h e 45min às 37 min e 30s
4ª hora	De 37min e 30s à 1h e 30 min
5ª hora	De 1h e 30 min às 2h, 22min e 30s
6ª hora	De 2h e 22min e 30s às 3h e 15min
7ª hora	De 3h e 15min às 4h e 7 min e 30s
8ª hora	De 4h e 7min e 30s às 5h

FONTE: Os autores

Ratificamos, conforme já destacado no Tópico 1, que não terão direito a hora noturna reduzida o trabalhador rural e os empregados domésticos.

4.8 DEMAIS VERBAS

Além das verbas trabalhistas acima descritas, há ainda demais verbas que poderão ser recebidas por alguns empregados. Vejamos quais são elas e quando são recebidas.

4.8.1 Ajuda de custo

A ajuda de custo tem caráter indenizatório. Qualquer que seja seu valor, não integra o salário. Por vezes, esta ajuda de custo é eventual, destinada a despesas havidas pelo trabalhador/empregado em face de sua mudança de um local para outro, inclusas as despesas de viagem.

Ocorre, por vezes, quando o empregado precisa se deslocar para atender aos interesses do empregador em local diverso daquele em que mora ou rotineiramente presta seus serviços. A ajuda de custo é muito abrangente, pode dispor de despesas com alimentação, locomoção, dos empregados que prestam serviços externos (cobradores, vendedores etc.).

4.8.2 Gorjeta

O parágrafo terceiro do artigo 457 da CLT esclarece que a gorjeta não é só a importância dada espontaneamente pelo cliente ao empregado, mas inclui aquela que for cobrada pela empresa do cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, devendo ser distribuída aos empregados.

O pagamento da gorjeta é efetuado por terceiros. Em razão desta prerrogativa, não tem natureza salarial. A gorjeta é componente da remuneração, não é contraprestação do trabalho, é proveniente do contrato de trabalho, mas é pagamento efetuado por terceiros. Diferencia-se a gorjeta da gratificação, porque aquela é paga por terceiro e, esta, pelo empregador, de forma espontânea.

As gorjetas não podem ser utilizadas como complementação do salário mínimo. Integram a remuneração e, por conseguinte, refletem no cálculo das férias, 13º e FGTS.

4.8.3 Gueltas

Segundo Martins (2008a), gueltas são “os pagamentos feitos por terceiro ao empregado de uma empresa, visando incentivar a venda de seus produtos. Assemelham-se às gorjetas, pelo fato de serem pagas por terceiros, em decorrência do contrato de trabalho” (MARTINS, 2008a, p. 256-257). Exemplos: profissionais da área de turismo que indicam hotéis, restaurantes, passeios etc., para seus clientes enquanto no exercício da função de “guias turísticos”.

4.8.4 Quebra de caixa

É paga, normalmente, pelo empregador, como compensação àqueles que prestam seus serviços como “caixas”, pelas diferenças que ocorrem em seus caixas diários e são descontadas de seu salário. Na maioria das vezes, esta regulação ocorre por norma coletiva. Esta verba é de natureza compensatória, indenizatória.

A exceção ocorre quanto à sua natureza se o valor é pago mensalmente mesmo que o dano não tenha ocorrido, ou ainda, comprovação de nexo causal, passando a ter característica salarial.

SÚMULA 247 do TST: parcela paga aos bancários sob a denominação quebra de caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais.

4.8.5 Verba de representação

Reiterando palavras de Martins (2008a, p. 275): “a verba de representação tem por objetivo indenizar ou reembolsar as despesas na promoção de negócios ou para captação de clientes para o empregador. Há necessidade de que sejam demonstradas as despesas realizadas para a não caracterização como salário”.

Estudante! Analisamos várias condicionantes de salário, remuneração, classificação de adicionais e verbas possíveis de integrarem ou não a composição salarial, a remuneração. Precisamos, de forma mais específica, definir o que são verbas de natureza indenizatória e verbas de natureza salarial, que é o que faremos a seguir.

5 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL E VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

As verbas de natureza salarial são as que incorporam o salário do empregado pela sua prestação de serviços. Já as verbas de natureza indenizatória não incorporam o salário, servindo como uma compensação pela prestação do serviço. Para uma compreensão mais facilitada, vejamos quais são algumas dessas verbas.

5.1 VERBAS DE NATUREZA SALARIAL

As verbas de natureza salarial são as que efetivamente incorporam o salário do empregado/trabalhador E REMUNERAM O TRABALHO DO EMPREGADO/TRABALHADOR PELA SUA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Entre as possíveis, elencamos a seguir um rol exemplificado das VERBAS consideradas de NATUREZA SALARIAL:

- 13º salário.
- Adicional de insalubridade.
- Adicional de periculosidade.
- Adicional de transferência.
- Adicional noturno.
- Adicional por tempo de serviço.
- Comissões.
- Férias – quando gozadas.
- Horas extras.
- Percentual sobre os lucros ajustado contratualmente.
- Salário-família.

5.2 VERBAS DE NATUREZA INDENIZATÓRIA

Estas verbas não incorporam o salário, **SERVEM COMO UMA ESPÉCIE DE COMPENSAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO TRABALHADOR/EMPREGADO**. Elencamos na sequência um rol exemplificado de VERBAS consideradas de NATUREZA INDENIZATÓRIA:

- Abono de férias (sem exceder 20 dias de salário).
- Aviso prévio.
- Bolsa aprendizagem a adolescente até 14 anos.
- Bolsa estagiário.
- Bonificações.
- Cobertura médica e odontológica.
- Complementação do auxílio-doença, desde que extensiva a todos os empregados.
- Despesas de viagem.
- Diárias.
- Férias indenizadas.
- FGTS.
- Habitação, energia elétrica e veículo, fornecidos pelo empregador, quando indispensáveis para a realização do trabalho.
- Indenização de seguro-desemprego.
- Licença-prêmio indenizada.
- O valor correspondente a vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos ao empregado e utilizados no local do trabalho.
- Os valores recebidos em decorrência da cessão de direitos autorais.
- Prêmios.
- Vale-transporte.
- Valor destinado a plano educacional.

6 FOLHA DE PAGAMENTO/HOLERITE

Folha de pagamento consiste em um breve resumo dos descontos e estipêndios realizados por parte da empregadora aos seus contribuintes individuais e empregados.

Nos termos do Artigo 225, inciso I do Decreto nº 3.048/99 (Regulamento da Previdência Social), a empresa é obrigada a preparar folha de pagamento da remuneração paga, devida ou creditada a todos os segurados a seu serviço, devendo manter, em cada estabelecimento, uma via da respectiva folha e recibos de pagamento.

Na folha de pagamentos deverão constar: nome dos empregados contribuintes individuais ou trabalhadores avulsos, função, descontos legais e parcelas integrantes da remuneração. Poderá ser confeccionada uma folha para os empregados, uma para os avulsos e outra para os contribuintes individuais.

6.1 DESCONTOS SALARIAIS

Segundo o artigo 462 da CLT: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou contrato coletivo”.

A Súmula 342 do TST dispõe:

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa dos seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam ao disposto no artigo 462 da CLT, salvo se for demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

Lembramos que o salário-utilidade pode ser descontado do empregado rural ou urbano dentro dos limites impostos pela lei, já explicitados em item próprio na disposição do “salário em utilidades ou *in natura*”.

6.1.1 Contribuição previdenciária

A Lei nº 8.212/91 permite o desconto na folha de pagamento da contribuição previdenciária cabível à categoria de empregados que o contribuinte integra e os percentuais aplicáveis ao salário/remuneração recebido mensalmente.

A contribuição do empregado, inclusive o doméstico, e a do trabalhador avulso, é calculada mediante a aplicação da correspondente alíquota sobre o seu salário de contribuição mensal, de forma não cumulativa, observado o disposto no Artigo 28:

Artigo 28. Entende-se por salário de contribuição:

- I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa;
- II - Para o empregado doméstico: a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social, observadas as normas a serem estabelecidas em regulamento para comprovação do vínculo empregatício e do valor da remuneração;
- III - para o contribuinte individual: a remuneração auferida em uma ou mais empresas ou pelo exercício de sua atividade por conta própria, durante o mês, observado o limite máximo a que se refere o § 5º;
- IV - Para o segurado facultativo: o valor por ele declarado, observado o limite máximo a que se refere o § 5º [...]”.

6.1.2 Contribuição sindical

A redação anterior do artigo 582 da CLT autorizava o desconto em folha de pagamento da contribuição sindical. A contribuição sindical, até a vigência da reforma trabalhista, era compulsória (obrigatória), independente da vontade do empregado.

Hoje, não funciona mais dessa forma, a contribuição sindical passa a ser opcional, ou seja, só haverá o desconto de um dia de salário se o próprio empregado autorizar, de acordo com o novo disposto no artigo 582 da CLT.

6.1.3 Outras possibilidades de descontos

O Direito do Trabalho brasileiro prevê mais alguns descontos legais possíveis de serem efetuados na folha de pagamento do empregado, dos quais elencaremos alguns, exemplificativamente.

6.1.3.1 Do dano causado pelo empregado

O artigo 462, em seu §1º da CLT prevê que, “havendo dano causado pelo empregado, o desconto será, contudo, permitido, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado”.

6.1.3.2 Adiantamentos e vales

Será permitido o desconto de adiantamentos e vales, que são valores ofertados pelo empregador, que o empregado, normalmente, retira durante o mês, não sendo exatamente um desconto, mas um adiantamento do salário que este receberia no futuro e, portanto, está se fazendo uma compensação.

6.1.3.3 Da prestação alimentícia

Será autorizado, mediante determinação judicial, o desconto de pensão alimentícia do empregado que será destinada à sua prole/dependentes, de acordo com o ajustado na sentença.

6.1.3.4 Do aviso prévio

O empregador pode descontar do empregado, quando este pede demissão e não dá aviso prévio ao empregador, os valores correspondentes (parágrafo 2º do artigo 487 da CLT).

Artigo 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: [...] § 2º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo. [...]

6.1.3.5 Do Imposto de Renda

O parágrafo 1º do artigo 7º da Lei nº 7.713 autoriza o desconto dos percentuais previstos para o Imposto de Renda aplicáveis às alíquotas correspondentes, respeitado o salário/remuneração recebido pelo empregado mensalmente.

6.1.3.6 Do vale-transporte

A lei autoriza o desconto do vale-transporte até o limite de 6% do salário do empregado (artigo 9º, I, do Decreto nº 95.247/67), que segue: complementados pelo artigo 10 e 11 do referido decreto.

Artigo 9º O vale-transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens; II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior. Parágrafo único. A concessão do vale-transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

Artigo 10 O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontado, proporcionalmente, à quantidade de vale-transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.

Artigo 11 No caso em que a despesa com o deslocamento do beneficiário for inferior a 6% (seis por cento) do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do vale-transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento.

7 COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários é comprovado mediante recibo de pagamento, que é prova escrita (artigo 464 da CLT), a prova testemunhal não tem validade. Exceção a esta regra é para o empregado doméstico (artigo 7º, a, da CLT).

Pagamento sem recibo não tem eficácia. O comprovante de depósito em conta bancária terá força de recibo se a conta bancária for aberta para este fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho (parágrafo único do artigo 464 CLT).

Sendo o empregado analfabeto, será aceita sua impressão digital, ou não a sendo possível, a seu rogo. Isto é, alguém assinar no lugar dele.

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico, vimos que:

- A diferença entre salário e remuneração.
- Verificamos que há diversos tipos de salários e suas formas de aplicá-los.
- Percebemos quais são as verbas adicionais da remuneração e quando o empregado tem direito em recebê-las.
- Identificamos e conceituamos as verbas de natureza salarial e indenizatória, descrevendo o rol exemplificativo destas.
- Foram relatadas as formas de comprovação de pagamento efetuado pelo empregador ao empregado.



1 As verbas de natureza salarial, como o próprio nome diz, são as que incorporam o salário, já as verbas de natureza indenizatória, por sua vez, podem ser tidas como uma indenização por determinado serviço prestado, por exemplo, o aviso prévio. Sobre as verbas de natureza salarial e de natureza indenizatória previstas nos textos legais envolvendo a relação trabalhista, classifique V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas:

- () O décimo terceiro salário é de natureza salarial.
- () O adicional por tempo de serviço é de natureza indenizatória.
- () As bonificações habituais são de natureza indenizatória.
- () O adicional por tempo de serviço é de natureza salarial.

2 O empregado recebe salário como consequência da prestação de um serviço realizado habitualmente ao empregador. O salário não pode ser menor que o salário-mínimo, pois teoricamente, deveria garantir ao trabalhador a satisfação de suas necessidades básicas, tais como lazer, saúde, educação e as demais previstas na Constituição Federal. Os salários possuem alguns parâmetros quanto à sua classificação, descritos conceitualmente na legislação trabalhista. Sobre o salário, classifique V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas:

- () Salário misto representa um salário recebido pelo empregado, composto por uma parcela fixa e outra variável.
- () Salário misto é o pago de acordo com a produção do empregado, acrescido do pagamento de horas complementares.
- () Salário fixo é aquele que será acordado, sempre observado o mínimo ou o salário profissional, se a empresa possui categoria organizada com fixação de pagamento mínimo.
- () Salário variável é estabelecido de acordo com a produção do empregado, podendo ser por tarefa, por peça etc.

3 Conceitue salário e remuneração.

AVISO PRÉVIO, ESTABILIDADE PROVISÓRIA, FGTS, PIS/PASEP, SEGURO DESEMPREGO

1 INTRODUÇÃO

Nesta unidade, vamos estudar quando o empregador tem direito ao recebimento do aviso prévio, os casos em que o empregador poderá descontá-lo, as formas de indenização e homologação das verbas trabalhistas com o advento da nova legislação trabalhista.

A estabilidade é tema relevante e também será estudada neste tópico, sendo considerado como tal aquele período em que o empregador perde seu direito de demitir o trabalhador, devido a alguma situação incomum, por prazo determinado.

Outrossim, pretendemos discorrer sobre a importância do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, regime tornado obrigatório somente a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 – CRFB, e ainda sobre o pagamento do PIS/Pasep e o direito ao seguro em caso de desemprego involuntário.

2 AVISO PRÉVIO

O aviso prévio é direito indispensável previsto no inciso XXI do artigo 7º da CRFB/88 e no artigo 487 da CLT, tendo por finalidade evitar surpresas das partes diante do rompimento do contrato de trabalho por prazo indeterminado, considerando-se consequência do princípio da continuidade da relação laboral.

Importante asseverar que nos contratos por prazo determinado que contenham cláusula assecuratória do rompimento antecipado, caso houver essa situação (término antecipado), poderá ser oferecido aviso prévio para que possa terminar a relação e evitar multas pela antecipação do prazo. Exemplo: contrato determinado de um ano, contendo multa assecuratória de rompimento antecipado. Após seis meses de atividade, a empresa resolve dispensar aquele obreiro.

Existem duas situações:

- a) se não der o aviso prévio de, no mínimo, 30 dias, deverá pagar indenização de 50% do tempo faltante;
- b) se oferecer aviso prévio, elide a multa devido àquela cláusula constante.

Outrossim, Barreto (2008, p. 47) destaca que quanto ao empregado, “[...] o aviso prévio objetiva afastar a surpresa do desemprego involuntário”. Quanto ao empregador, “[...] a finalidade do aviso prévio é evitar a surpresa diante do afastamento inesperado do empregado ao serviço”.

2.1 PRAZO MÍNIMO

A CLT, em seu artigo 487, trazia a previsão de que as partes poderiam, de comum acordo, estipular o prazo de comunicação prévia para o término da relação de emprego, estabelecendo também que, se não houvesse previsão contratual, teríamos duas situações:

- a) aviso de oito dias para os trabalhadores que recebiam salário semanal ou por tempo inferior, ou
- b) aviso de 30 dias em caso de pagamento quinzenal ou mensal, ou ainda, se recebesse por período inferior e tivesse mais de um ano de trabalho na empresa, também passaria a ser 30 dias.

Destacamos que este dispositivo NÃO FOI RECEPCIONADO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988, que, independentemente da forma de pagamento, fixou prazo MÍNIMO DE 30 DIAS.

Assim, Silva (2009b, p. 318) esclarece que “trinta dias, para começo de explicação, não coincidem com o conceito de um mês”, vez que devem ser contados dia a dia.

Ainda, para empregados dispensados sem justa causa, com a Lei nº 12.506/11 passou a ter direito a um acréscimo de três dias no período do aviso prévio, por cada ano de serviço prestado para um mesmo empregador. Esse período vai até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias. Exemplo: 30 dias de aviso prévio + 03 dias a cada ano trabalhado na empresa (essa segunda contagem é limitada aos 60 dias), perfazendo assim o total dos 90 dias de aviso.

Por fim, essa contagem do aviso prévio proporcional, para fins da Lei nº 12.506/11, inicia-se a partir do decurso de um ano de contrato.

2.2 AVISO PRÉVIO INDENIZADO

Devemos compreender que nem sempre o empregado ou o empregador, efetivamente, cumprirão a obrigação de comunicar com antecedência a intenção de terminar com a relação de emprego, surgindo disso a possibilidade de indenizar (pagar) o aviso prévio, que deveria ter sido oferecido no intuito de evitar surpresas.

Existem animosidades “[...] espalhadas pelas relações trabalhistas e em diversas ocasiões, tudo o que o empregador deseja é não ver mais o empregado” (SILVA, 2009b, p. 319). Podemos acrescentar que, muitas vezes, é o empregado que não tolera mais aquela atividade e pretende se ver livre, rompendo relação sem conseguir conceder aviso previamente.

Silva (2009b) destaca ainda que, muitas vezes, o empregador fica com medo de sabotagem durante o período de cumprimento do aviso, por exemplo, que o empregado venha a quebrar alguma máquina, e, assim, prefere então pagar o aviso prévio e concluir logo aquela relação.

2.3 AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Esta forma de aviso prévio integra o tempo de serviço do trabalhador. Trata-se da modalidade possível de concessão nas dispensas sem justa causa, em que o empregado labora os 30 dias efetivamente.

Durante o cumprimento do prazo, se for o empregador que teve a iniciativa de conceder o aviso prévio, tem o empregado o direito da redução de horas no seu horário de trabalho ou de dias trabalhados, dependendo de sua escolha, para que possa buscar outra colocação no mercado.

Assim, podemos citar as considerações de Barreto (2008, p. 351): “O empregado tem direito à redução diária em duas horas ou menos sete dias corridos de trabalho durante o período de aviso prévio. A opção pela redução das horas ou em dias é do trabalhador”.

Cumpre-nos asseverar que o salário continuará o mesmo, diante desta redução ou concessão de dias, vez que é direito garantido ao trabalhador, não podendo, também, fazer hora extra neste período, conforme preceitua a Súmula 230 do TST:

SÚMULA 230 - AVISO PRÉVIO. SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO
É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.
A falta de aviso prévio gera indenização tanto para o empregado quanto para o empregador.

Falta de aviso prévio por parte do empregador: o empregado terá direito aos salários correspondentes, previsão na Súmula 276 do TST:

SÚMULA 276 - AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO
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.

A falta de aviso prévio por parte do empregado gera ao empregador o direito de descontar das verbas rescisórias o período, salvo se solicitou dispensa do cumprimento e o empregador aceitou.

2.4 RECONSIDERAÇÃO DO AVISO PRÉVIO

Não raro acontece do empregado ou do empregador arrepender-se de ter concedido o aviso prévio e desejarem permanecer no exercício da atividade (empregado/empregador). Neste caso, chamado de reconsideração do aviso prévio, deve ser aceito pelas partes (bilateral) para que possa ter validade.

Segundo Martins Filho (2008, p. 163), o pedido de reconsideração poderá ser “expresso – a parte pré-avisada, de forma verbal ou escrita, expressamente aceita a reconsideração; tácita – expirado o prazo do aviso prévio, o obreiro continua prestando serviços normalmente, sem a oposição do empregador”.

2.5 JUSTA CAUSA DO EMPREGADO NO PERÍODO DO AVISO PRÉVIO

Notório é que no caso de demissão com justa causa o empregado perde o direito ao aviso prévio, assim como a diversos direitos trabalhistas (saque do FGTS, seguro-desemprego, férias proporcionais, décimo terceiro proporcional, entre outros). Sendo assim, surge a indagação: o que fazer se o empregado cometer uma das hipóteses do artigo 482 da CLT durante o cumprimento do aviso?

Artigo 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- 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;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- 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. Parágrafo único – constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Se, por exemplo, o empregado cometer ato de improbidade (apropriar-se de algo da empresa), ou ainda, agredir o empregador ou colega durante o expediente, pode a empresa converter a dispensa sem justa causa em dispensa com justa causa? Silva (2009b, p. 331) explica que:

não há direitos adquiridos às verbas rescisórias da dispensa sem justa causa se ainda não foram preenchidas todas as exigências de cumprimento do aviso prévio. O contrato de trabalho cessará instantaneamente, em qualquer dia em que estivesse a contagem do aviso prévio.

Portanto, a resposta para a pergunta é SIM, poderá a empresa transformar aquela dispensa sem justa causa em dispensa por justa causa, perdendo o empregado o direito ao término do aviso prévio.

A Súmula 73 do TST retira a possibilidade de o empregador transformar em dispensa com justa causa se houver abandono de emprego durante o aviso prévio, pois considera que se o trabalhador encontrar nova colocação com necessidade de início imediato, ele deixará a antiga atividade, em prol da continuidade do novo exercício profissional.

SÚMULA 73 - DESPEDIDA. JUSTA CAUSA 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.

Por outro lado, existe ainda a possibilidade do empregador cometer justa causa contra o empregado, chamado de rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483 da CLT). Imaginemos a situação em que o empregador agride o empregado que está cumprindo seus 30 dias.

Neste caso, da mesma forma, o empregado pode desligar-se da empresa imediatamente e terá assegurados todos os direitos como se tivesse cumprido o período normalmente, por força do artigo 490 da CLT.

2.6 HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A CLT assegura em seu artigo 477-A que, independentemente do motivo do desligamento, estará desobrigada de homologação junto ao sindicato ou Ministério do Trabalho, podendo acordarem em formalizar o desligamento na própria empresa, independentemente do tempo de emprego. O empregado tem a opção de se fazer acompanhar por um advogado no ato da rescisão contratual.

Atualmente, o prazo para pagamento das verbas rescisórias independe se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, **o prazo para homologação** (entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual), bem como para pagamento dos valores devidos na rescisão contratual **será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato**.

O mesmo artigo também traz previsão de multa de um salário para o trabalhador caso haja atraso no pagamento destas verbas (§ 8º).

3 ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO

Interessante, neste tópico, aclarar com um breve relato histórico sobre a estabilidade. Antes da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 existia a estabilidade definitiva para todos os trabalhadores que completassem 10 (dez) anos de atividade laborando na mesma empresa e não tivessem optado, na hora da contratação, pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS (estabilidade decenal). Estes trabalhadores somente poderiam ser demitidos em caso de justa causa, pois tiveram adquirida a estabilidade definitiva, a empresa trazia previsões excepcionais, como fechamento desta situação em que teria que indenizar o empregado.

Contudo, a CRFB/88 transformou o regime do FGTS como definitivo, não podendo mais o empregado escolher se lhe seria melhor a estabilidade ou o Fundo. O que pode acontecer é de as empresas trazerem previsão em negociação coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) de estabilidade definitiva depois de certo período na empresa, situação em que poderá ser demitido somente na situação de justa causa.

O servidor público, após três anos de exercício efetivo, adquire estabilidade definitiva, talvez por isso tantas pessoas almejem a carreira pública.

Assim, podemos dizer que a estabilidade provisória é aquele período legal ou convencional (poderá ser estipulado por convenção ou acordo coletivo) em que o empregador não poderá demitir o trabalhador, salvo por justa causa.

3.1 ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL

A finalidade da estabilidade do dirigente sindical se justifica diante da necessidade da garantia para que este possa lutar pelos direitos da categoria que representa.

A estabilidade provisória do dirigente sindical está contida na Constituição Federal, inciso VII do Artigo 8º, e também na CLT, artigo 543, §3º:

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

[...]

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.

Artigo 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto ao órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais. [...] § 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

Podemos perceber que o §3º do artigo 543 da CLT foi quase que todo reproduzido na Constituição de 1988. Assim, reiterou-se a previsão de que todos os trabalhadores que registrem suas candidaturas terão direito à estabilidade. Contudo, após o escrutínio, somente o eleito e o suplente continuarão a tê-la durante todo o período do mandato (que varia de sindicato para sindicato, a depender do regulamento), até um ano após o retorno da atividade. A hipótese de demissão está presente, contudo, somente na forma de dispensa com justa causa.

Aplicamos a Súmula 369, II, que ratificou a constitucionalidade do artigo 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais. Os membros do Conselho Fiscal não estão no patamar de dirigentes, portanto, desprovidos da garantia (OJ SDI – I nº 365 do TST).

Tampouco têm emprego garantido os chamados delegados sindicais, que costumam ser dirigentes de bases ou subsedes, tampouco preenchem o requisito da direção sindical e ainda carregam a agravante de que não se submetem a processo de eleição (SILVA, 2009b, p. 354).

A candidatura registrada durante o período de aviso prévio indenizado ou trabalhado não garante o emprego, vez que o empregado sabia que seu contrato estava sendo encerrado.

3.2 ESTABILIDADE DO CIPEIRO

A Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho e Emprego regula a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA e traz seu objetivo elencado no item 5.1, que segue:

5.1 A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – 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”.

Sua garantia de emprego consta na própria CLT, Artigo 165:
 Artigo 165 Os titulares da REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS nas CIPAs 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.

A CIPA terá administração paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores. Contudo, os representantes destes não serão eleitos, como ocorre com os representantes daqueles e, portanto, não gozam da estabilidade prevista na legislação trabalhista. O item 5.11 da NR-5 do MTE traz a seguinte informação: O empregador designará entre seus representantes o presidente da CIPA, e os representantes dos empregados escolherão entre os titulares o vice-presidente.

Silva (2009b, p. 356) destaca que: “a situação do presidente da CIPA parece ser a mais delicada, exigindo equilíbrio para ter bom trânsito entre os empregados e não parecer um bajulador permanente do empregador”.

Lembrando sempre que o empregador poderá trocar seu representante ou mesmo dispensá-lo, com ou sem justa causa, diferentemente do que ocorre com o representante dos trabalhadores, que deverá ser eleito e, portanto, goza da garantia de emprego.

Quanto ao prazo desta estabilidade, coincide com a do dirigente sindical, constando do artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que assim estipula a vedação da dispensa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato. Esclarecemos que a Súmula 339 do TST alargou esta proteção para o suplente.

3.3 ESTABILIDADE DA GESTANTE

A garantia ao emprego da gestante consta no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, artigo 10, inciso II, alínea “b”, que trata da vedação da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Segundo Barreto (2008, p. 389):

A garantia de emprego da trabalhadora gestante é objetiva, portanto não está condicionada a qualquer comunicação feita pela mulher ao empregador (Súmula 244 do TST). Tem por finalidade proteger a gestação e o nascituro, propiciando tranquilidade à mulher grávida. Cabe destacar que tal direito não se aplica à mãe adotiva.

3.4 ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O empregado celetista que sofreu acidente de trabalho ou doença ocupacional tem a garantia ao emprego assegurada pela Lei nº 8.213/91, de no mínimo 12 meses após seu retorno à atividade, conforme o artigo 118, que segue: “O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

Apesar disso, a Súmula 378 do TST, item II, destaca que são pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente 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.

Explicamos: se o empregado sofrer um acidente de trabalho ou suas formas equiparadas (doença do trabalho ou acidente de trajeto), para ter direito à garantia de emprego precisa ter recebido benefício da Previdência Social, ou seja: os primeiros 15 dias são pagos pela empresa; para que a previdência passe a pagar deve ter havido necessidade de afastamento por mais do que esse período mínimo. Contudo, a própria súmula sabe que algumas vezes a doença aparece posteriormente e, então, elenca esta possibilidade, desde que provado o nexo da doença com a atividade que foi desenvolvida.

A Súmula também prevê que o empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

3.5 DEMAIS ESTABILIDADES

No ordenamento jurídico constam diversas outras espécies de estabilidade, podendo ainda a empresa criar a sua, a partir de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Traremos algumas e seus respectivos períodos:

- Empregado membro do Conselho Nacional da Previdência Social: mandato de dois anos. Estabilidade desde a nomeação até um ano após o retorno. Previsão legal: Lei nº 8.213/91, Artigo 3º parágrafo 7º.
- Empregado membro do Conselho Curador do FGTS: mandato de dois anos. Estabilidade desde a nomeação até um ano após o término do mandato. Previsão legal: Lei nº 8.036/90, Artigo 3º, parágrafo 9º.
- Empregado membro da CCP – Comissão de Conciliação Prévia instituída nas empresas ou em âmbito sindical/intersindical para tentar conciliar antes do processo judicial: da nomeação até um ano após o término do mandato. Base legal: Artigo 625-B da CLT, parágrafo 1º.
- Servidor público: após estágio probatório (três anos), os servidores “nomeados para provimento de cargo efetivo em virtude de concurso público” (Artigo 41 da CRFB/88).

4 FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador demitido sem justa causa.

O FGTS é depositado mensalmente pelo empregador em uma conta na Caixa Econômica Federal, vinculada ao trabalhador, que em algumas situações, podem dispor do total depositado em seu nome.

4.1 ESTABILIDADE DECENAL E O SURGIMENTO DO FGTS

A estabilidade decenal surgiu como um meio de aplicabilidade dos princípios da inserção do trabalhador na empresa e da continuidade da relação de emprego. Em 1923, com a Lei Previdenciária nº 4.682, foram criadas as Caixas de Aposentadoria e Pensões dos Ferroviários, que garantiam estabilidade no emprego aos ferroviários que contassem com mais de dez anos de serviço.

Em 1926, tal garantia foi estendida a todos os empregados de empresas ferroviárias e, em 1927, aos portuários. Anos depois, com a Lei nº 62, de 1935, tal sistema passou a integrar norma trabalhista e não mais previdenciária, estendendo-se aos trabalhadores urbanos, na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, e posteriormente aos trabalhadores rurais, com a Constituição de 1946. Adquirida a estabilidade decenal, o trabalhador só poderia ser dispensado através de inquérito judicial para apuração de falta grave.

Com as constantes manifestações de descontentamento, em 1966 foi instituído o sistema responsável pela extinção da estabilidade, com a atualmente revogada Lei nº 5.107/66, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Com o advento da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o FGTS tornou-se garantia constitucional (Artigo 7º, III, da CRFB/88), sendo regulamentado pela Lei nº 8.036/90).

4.2 RESPONSABILIDADE PELO RECOLHIMENTO

A responsabilidade pelo recolhimento do FGTS, nos termos do Artigo 15 da Lei nº 8.036/90, é do empregador, sendo este obrigado a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os Arts. 457 e 458 da CLT, bem como a gratificação natalina.

Ressalte-se que estarão excluídas as verbas indenizatórias e demais verbas que não fazem parte da remuneração, salvo o aviso prévio. Igualmente, não se incluem as parcelas descritas no § 9º do Artigo 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Entende-se por empregador para os fins de recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço: a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão de obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se (Artigo 15, §1º, da Lei nº 8.036/90).

Considera-se trabalhador toda pessoa física que prestar serviços a empregador, a locador ou tomador de mão de obra, excluídos os eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regime jurídico próprio (Artigo 15, §2º, da Lei nº 8.036/90).

Atualmente, ao empregador doméstico é facultativo o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, uma vez que a legislação vigente dispõe que o depósito referente ao FGTS para estes empregadores é uma opção e não uma obrigação.

4.3 FISCALIZAÇÃO E SUJEITO ATIVO

Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, sendo a responsabilidade de recolhimento dos contribuintes acima mencionados, figura como sujeito ativo em tal relação a União, por meio de um agente operador (Caixa Econômica Federal), sendo a fiscalização de encargo do Ministério do Trabalho, por intermédio de cada Delegacia Regional do Trabalho.

4.4 ALÍQUOTA E BASE DE CÁLCULO

A alíquota, regra geral, é de oito por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador; entretanto, haverá redução desta para dois por cento nos contratos de aprendizagem, conforme o artigo (Artigo 15, §7º, da Lei nº 8.036/90).

A base de cálculo é realizada sobre todas as parcelas que fazem parte da remuneração, inclusive gratificações e gorjetas, não sendo inclusas, entretanto, parcelas indenizatórias.

4.5 PRESCRIÇÃO DO FGTS

É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato de trabalho (SÚMULA 362 do TST).

5 PIS/PASEP

O Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP), anteriormente regulados pelas Leis Complementares 07/70 e 08/70, foram unificados pela Lei Complementar 26/75.

Segundo Cassar (2011, p. 888), “caracteriza-se por um fundo de participação gerido pelo Governo Federal, calculado sobre o faturamento da empresa e não sobre o seu lucro. Por isso, é distinto da participação nos lucros”.

5.1 PARTICIPANTES E CONTRIBUINTES

Figuram como participantes do PIS todos os empregados, salvo os rurais empregados de pessoa física e os domésticos. Participam, inclusive, os empregados rurais de pessoas jurídicas e trabalhadores avulsos. Quanto ao PASEP, seus participantes são os empregados e funcionários públicos.

5.2 ABONO ANUAL E QUOTAS

A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público deve financiar o programa do seguro-desemprego e o abono anual do PIS (Artigo 239 da CRFB/88).

Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários-mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário-mínimo anual (abono anual), computado neste valor o rendimento das contas individuais (quotas), no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação da Constituição (Artigo 239, § 3º, da CRFB/88). O valor do abono anual será o de um salário-mínimo vigente na data a ser efetuado o pagamento.

Os requisitos para receber o abono anual são:

1) Receber até dois salários-mínimos mensais. 2) Ter exercido atividade remunerada, pelo período mínimo de 30 dias do ano/base. 3) Possuir cadastro no PIS ou Cadastro Nacional do Trabalho há no mínimo cinco anos. 4) Tenha sido informado corretamente na RAIS do ano-base.

6 SEGURO-DESEMPREGO

O Programa de Seguro-Desemprego tem por finalidade prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive rescisão indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga a de escravo (artigo 2º, I, da Lei 7.998/90), e auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional (artigo 2º, II, da Lei nº 7.998/90).

6.1 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO URBANO E RURAL

O inciso II do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garante aos trabalhadores urbanos e rurais o pagamento do seguro-desemprego em caso de “DESEMPREGO INVOLUNTÁRIO”, ou seja, os trabalhadores dispensados sem justa causa e que não tenham pedido demissão têm direito a tal benefício temporariamente.

O artigo 3º, alterado pela Lei nº 13.134, trouxe novidades quanto à concessão do seguro desemprego relacionada ao seu tempo de vínculo empregatício, associado à quantidade de solicitações já pleiteadas, vejamos:

Artigo 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: a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações [...] 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 artigo 18 da Lei n. 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 n. 12.513, de 26 de outubro de 2011, ou de vagas gratuitas na rede de educação profissional e tecnológica [...].

Será concedido o seguro desemprego 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.

Nos casos de rescisão consensual do contrato de trabalho (acordo entre as partes), o empregado não recebe o seguro-desemprego, conforme alterações incluídas pelo artigo 484-A, §2º da CLT.

6.1.1 Quantidade de parcelas

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.

A assistência financeira é concedida de acordo com a solicitação efetuada primeira, segunda ou terceira, como veremos.

I - para a primeira solicitação:

- 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 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.

II - para a segunda solicitação:

- 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; 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 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.

III - a partir da terceira solicitação:

- 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; 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 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.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13134.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

6.2 SEGURO-DESEMPREGO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

A partir da Resolução nº 754, de 26 de agosto de 2015, todos os empregados domésticos que tenham sido dispensados sem justa causa podem fazer jus ao recebimento do seguro-desemprego.

Terá direito a perceber o seguro-desemprego o empregado doméstico dispensado sem justa causa ou de forma indireta, que comprove: I – ter sido empregado doméstico, por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem à data da dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego; II – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; III – não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família.

O valor do benefício do seguro-desemprego do empregado doméstico corresponderá a 1 (um) salário-mínimo e será concedido por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesseis) meses, contados da data da dispensa que originou habilitação anterior.

A habilitação no Programa do Seguro-Desemprego deverá ser requerida no prazo de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data da dispensa.

Para requerer sua habilitação no Programa do Seguro-Desemprego, o empregado doméstico deverá comparecer perante uma das Unidades da rede de atendimento vinculadas ou autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE munido dos seguintes documentos:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de admissão e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses. II – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT atestando a dispensa sem justa causa. III – Declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte. IV – Declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. As declarações de que trata a lei serão firmadas pelo trabalhador no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego

do Empregado Doméstico – RSDed fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego na unidade de atendimento (RESOLUÇÃO Nº 754, DE 26 DE AGOSTO DE 2015).

7 OBRIGATORIEDADE DE REFEITÓRIO

A Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho traz a previsão, em seu item 24.3, dos refeitórios, definindo que:

Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 300 (trezentos) operários é obrigatória a existência de refeitório, não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento. (24.3.1)

A mesma norma define que nos estabelecimentos que contam com mais de 30 e até 300 trabalhadores, apesar de não ser obrigatório o refeitório, deverão ser asseguradas condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições. (24.3.15)

Neste sentido, o item 24.3.15.5 da NR-24 prevê ainda que, nos estabelecimentos com até 30 trabalhadores, poderão, observando as normas de medicina e segurança do trabalho, permitir as refeições no local de trabalho, desde que atendidas as disposições que seguem:

- a) respeitar dispositivos legais relativos à segurança e medicina do trabalho;
- b) haver interrupção das atividades do estabelecimento, nos períodos destinados às refeições;
- c) não se tratar de atividades insalubres, perigosas ou incompatíveis com o asseio corporal.

8 UNIFORME E HIGIENIZAÇÃO

O empregador poderá definir o padrão de vestimenta a ser utilizado pelo empregado, sendo permitida a inclusão de logomarcas da empresa e de terceiros (empresas parceiras) e/ou outros itens relacionados à atividade da empresa no uniforme.

Ainda, a higienização ficará ao encargo do funcionário, exceto quando precisar de cuidados especiais, como no caso de desinfecção de hospitais.

Essa norma, até então não prevista no nosso ordenamento, foi instituída pelo artigo 456-A da CLT, com a reforma trabalhista.

LEITURA COMPLEMENTAR

O Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho - Otavio Amaral Calvet (Juiz do Trabalho – TRT/RJ, Mestre em Direito das Relações Sociais – PUC/SP, Professor do Curso IELF Diex-NTC/SP e Professor Convidado da FGV/RJ)

“O ócio não é a negação do fazer, mas ocupar-se em ser o humano do homem”. (Oswald de Andrade)

O presente artigo, elaborado a partir de palestra proferida no evento realizado pela Escola da Magistratura da Justiça do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro “A Prata da Casa é Ouro”, constitui um resumo da dissertação de mestrado defendida em 17 de junho de 2005 para banca examinadora composta pelos Professores Doutores Renato Rua de Almeida (orientador), Jorge Luiz Souto Maior e Ivani Contini Bramante, obtendo nota 10 (dez) e créditos para o doutorado, e tem por finalidade apresentar o tema objeto do estudo.

As normas constitucionais possuem eficácia jurídica imediata, denotando a força normativa da Constituição Federal, sendo que a aplicação concreta dos princípios constitucionais se faz pelo método da ponderação de interesses, ressaltando em importância axiológica no ordenamento jurídico brasileiro o princípio da dignidade da pessoa humana e, para a área trabalhista, o valor social do trabalho e a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano com o objetivo de assegurar uma existência digna.

Os direitos fundamentais expressam valores superiores, onde se encontram inseridos os direitos sociais, classificados como de segunda dimensão segundo sua afirmação histórica cronológica, tendo surgido pela percepção da sociedade que não bastaria ao Poder Público respeitar direitos mínimos dos cidadãos como a liberdade, a segurança e a propriedade (direitos fundamentais de primeira dimensão), mas também promover certos valores para que os seres humanos pudessem efetivamente gozar de um mínimo existencial, sendo patente que, por exemplo, quem passa fome não consegue usufruir do direito à liberdade em sua plenitude.

Na categoria dos direitos fundamentais de segunda dimensão, reconheceu a Constituição em seu art. 6º o direito ao trabalho e o direito ao lazer, o que já denota uma necessidade de se implementar esses valores básicos de forma a um não suprimir o outro.

Os direitos fundamentais possuem eficácia imediata de acordo com sua densidade normativa, gozando todos de presunção dessa eficácia. Assim, quanto maior a densidade pela qual foi enunciado um direito fundamental, sua aplicação em concreto se torna mais palpável, como ocorre com o direito das pessoas se associarem livremente. Por outro lado, direitos enunciados com baixa normatividade, como o direito ao lazer, demonstram uma dificuldade aos intérpretes, já que seu conteúdo não se demonstra de plano, havendo necessidade

de busca a conceitos sociológicos e de outras áreas para que se apreenda a conduta a ser observada em consonância com referido valor.

Todos os direitos fundamentais possuem uma dimensão objetiva e outra subjetiva. Aquela determina a reinterpretação do ordenamento jurídico, atua no controle de constitucionalidade, atribui a eficácia revogatória de normas anteriores infraconstitucionais e pauta a conduta do Estado e de entes privados, com uma eficácia irradiante também nas relações privadas. Essa, reconhece uma posição jurídica subjetiva negativa (impedindo lesões) e outra positiva, concernente à promoção desses direitos, observada a “reserva do possível”.

O lazer é direito social de todos os trabalhadores, subordinados ou não, possuindo dois aspectos: econômico e humano. A todos os trabalhadores reconhece-se a necessidade de uma limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo do lazer, o que implica uma alteração na interpretação de institutos previstos na ordem infraconstitucional e na conduta do tomador do serviço, reconhecendo-se a posição jurídica subjetiva ao trabalhador de obtenção de tutela judicial com eventual reparação por dano imaterial sempre que lesionado esse valor, tanto na relação de emprego quanto nas demais relações privadas de trabalho, estas na medida de hipossuficiência do trabalhador.

Como exemplos de reinterpretação do ordenamento jurídico à luz do direito fundamental ao lazer cita-se a impossibilidade de realização de horas suplementares com a não recepção do art. 59, caput da CLT; a impossibilidade de flexibilização de normas que tratam de repouso aos trabalhadores; a limitação do tempo máximo de trabalho dos empregados excluídos da duração do trabalho pelo art. 62 da CLT e aos domésticos; a fixação das férias com consulta ao empregado; a vedação à remoção injustificada bem como à alteração de horário de trabalho que prejudiquem o lazer do empregado.

Quanto à conduta do empregador, orientada pelo direito fundamental ao lazer, pode-se mencionar a manutenção de um ambiente de trabalho que permita a expressão livre do ser humano, vedando-se, por exemplo, a instalação de empregados em “baías” para execução do labor; fomento e não obstaculização a práticas de lazer criadas pelos empregados, mormente em localidades onde se instalam vilas operárias.

Do ponto de vista subjetivo, há que se separar as duas eficácias possíveis: a positiva e a negativa.

A eficácia negativa determina que nem o Estado nem o empregador podem lesionar o direito ao lazer, respeitando esse valor tido por fundamental em nosso ordenamento jurídico, eis que reconhecida a eficácia horizontal imediata desse direito.

Já na eficácia positiva, assume o empregado uma posição jurídica subjetiva de postular a tutela jurisdicional sempre que o empregador adotar

conduta que ameace ou que lesione seu direito ao lazer, pretendendo no primeiro caso uma tutela inibitória com fixação de multa para que o empregador não adote a referida conduta. Caso operada a lesão, pode o empregado postular a reparação pelo dano causado pelo empregador, sendo certo que no caso tratam-se de valores imateriais que gerarão uma indenização com caráter de compensação, através da já conhecida doutrina do dano moral, arbitrado pelo órgão judicial.

Assim, nota-se ser possível, de imediato, uma postura no mundo do trabalho que seja condizente com a garantia da condição humana, afastando-se o discurso meramente econômico das relações de trabalho onde, necessariamente, deve haver um contraponto à exploração econômica, pois o objeto dessa investida não é outro senão o próprio ser humano. Os direitos trabalhistas não existem para serem negociados ou indenizados pela sua supressão, mas para que sejam efetivamente observados, permitindo-se o fomento das aptidões do ser humano.

FONTE: Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/otavio_calvet/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2018.

RESUMO DO TÓPICO 3

Neste tópico, vimos:

- As formas de aviso prévio, sendo: trabalhado ou indenizado e quando ocorre cada um. A possibilidade de reversão, além da justa causa que venha a ocorrer neste período e a homologação das verbas rescisórias.
- As situações que possibilitam estabilidade provisória do emprego, como: gestante, ao acidentado, ao cipeiro, ao dirigente sindical, entre outras, determinadas todas por pré-requisitos ou condicionantes, relembrando a importância do destaque da situação “provisória”.
- Ainda, o conceito de FGTS, da responsabilidade quanto ao seu recolhimento, sua base de cálculo e alíquota, órgão fiscalizador do recolhimento e prescrição.
- Analisamos acerca do PIS/Pasep, seguro-desemprego e critérios que devem ser observados para a concessão de ambos.



1 Via de regra, não é possível descontar quaisquer valores do salário do empregado. Contudo, a lei autoriza algumas situações em que esse desconto é válido. Os descontos mais conhecidos são a contribuição previdenciária, sindical e Imposto de Renda. Sobre os descontos permitidos no salário, analise as seguintes afirmativas:

- I- Valores referentes a adiantamentos e vales concedidos anteriormente ao empregado.
- II- Pensão alimentícia, somente por ordem judicial.
- III- O aviso prévio não cumprido pelo empregado.
- IV- O vale transporte, na sua totalidade.

Agora, assinale a alternativa CORRETA:

- () As afirmativas I, II e III estão corretas.
- () As afirmativas I e IV estão corretas.
- () As afirmativas III e IV estão corretas.
- () Somente a afirmativa II está correta.

2 De quem é a responsabilidade e de que forma acontece o recolhimento do FGTS?

OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E NA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

OBJETIVOS DE APRENDIZAGEM

A partir desta unidade você será capaz de:

- analisar algumas das garantias dos trabalhadores/empregados previstas na legislação trabalhista brasileira, entre elas os direitos da gestante, a licença-maternidade e o serviço militar;
- identificar as especificidades da legislação trabalhista que tratam do décimo terceiro salário e das férias;
- verificar os aspectos que envolvem o trabalhador/empregado e as questões previdenciárias.

PLANO DE ESTUDOS

Esta unidade está dividida em três tópicos. Em cada um deles você encontrará atividades que ajudam a aplicar os conhecimentos adquiridos.

TÓPICO 1 – OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

TÓPICO 2 – CONCEITOS E SUJEITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

TÓPICO 3 – BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

OUTRAS GARANTIAS PREVISTAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

1 INTRODUÇÃO

A legislação trabalhista brasileira provisiona diversas garantias e direitos aos trabalhadores/empregados. Estes representam a força de trabalho e movimentam a economia no território brasileiro. Entre as garantias reconhecidas e as que já descrevemos na Unidade 2, aborda-se um pouco dos direitos da gestante, a licença-paternidade, o serviço militar, férias e 13º salário.

O Brasil foi o terceiro país no mundo a conceder férias remuneradas aos trabalhadores, ficando atrás apenas da Dinamarca (1821) e da França (1853). Contudo, as férias possuíam período de 15 dias (CASSAR, 2011). O período de férias é direito assegurado constitucionalmente, assim como o décimo terceiro salário. As férias e o 13º salário sofrem interferência em seus cálculos se houver faltas ou afastamentos durante seu período aquisitivo.

Estão descritos no conteúdo deste tópico: os encargos, prazos e prescrição das férias e o que for aplicável ao 13º salário. Da mesma forma, ressalta-se a importância da Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho (CIPA), do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), tecendo igualmente considerações sobre o direito à greve.

Vamos aos estudos!

2 DIREITOS DA GESTANTE

Os direitos da gestante concernem à maternidade um âmbito abrangente, visando não somente à proteção da mãe, mas, igualmente, a do nascituro. Esses direitos garantem um desenvolvimento digno, com saúde, higiene e todos os cuidados necessários para o nascimento da criança. Portanto, é incorreta a menção de que tais dispositivos servem exclusivamente à gestante.

O período de licença-maternidade/paternidade

A empregada gestante possui direito à licença-maternidade de 120 dias, conforme Art. 392 da CLT. Contudo, existe a possibilidade deste período ser

ampliado para 180 dias (seis meses). A Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado aprovou no dia 4 de abril de 2018 o projeto de Lei (PL 72/2017) de autoria da senadora Rose Freitas (MDB). O projeto de Lei foi encaminhado para a Câmara de Deputados e caso seja aprovado passa a ser vigente na CLT. O PL72/2017 também contempla que o pai possa acompanhar a gestante em consultas e exames durante toda a gravidez. Anteriormente, o período de 180 dias de licença estava destinado apenas às funcionárias públicas e a algumas funcionárias de empresas privadas, na contrapartida de receberem benefícios fiscais (PL72/2017). Estes benefícios tinham sido alcançados pela Lei nº 11.770/2008, que criou o Programa Empresa Cidadã. O programa propiciou a prorrogação do período de convívio entre a mãe e a criança nos primeiros meses de vida, principalmente devido à amamentação. O Art. 1º assim estabelece:

Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:
I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 1º A prorrogação será garantida:

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, também à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

[...]

Contudo, ressaltamos que nem todas as empresas podem se utilizar deste benefício. O Art. 5º da referida lei prevê: A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

No entanto, as empresas que tributam pelo lucro presumido, microempresa ou empresa de pequeno porte, ou ainda o empregador doméstico, profissional liberal, não podiam optar por este novo regime. Com a PL 72/2017 esse direito pode ser estendido a todas empresas trabalhadoras das áreas rurais e urbanas.

Mãe adotiva

A licença-maternidade da mãe adotiva ou de quem obtiver a guarda judicial do menor, independentemente da idade, tem o mesmo período de licença maternidade da gestante. Isto se dá por meio da Lei nº 10.421/2002, que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.

Aborto

A CLT traz ainda a Licença por aborto, estabelecendo em seu Art. 395: “Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento”.

Estabilidade da gestante

A estabilidade da gestante foi tratada no tema específico para as estabilidades. Contudo, não é demais lembrar que ela se dá desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Salienta-se que a adotante não tem direito a esta garantia de emprego.

Transferência de função – dispensa para consultas

Assevera-se que a gestante tem ainda, segundo o parágrafo 4º do Art. 392 da CLT, direito à transferência de função durante a gravidez quando as condições de saúde o exigir. Está também assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. O mesmo artigo e parágrafo também trazem a previsão de que a gestante deverá ser dispensada do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Rompimento do contrato de trabalho

Caso seja prejudicial à sua gestação, a trabalhadora poderá romper o contrato de trabalho, conforme determina o Art. 394 da CLT: “Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação”.

Amamentação

Após o nascimento do bebê, terá ainda o direito de amamentação quando do retorno à sua atividade laboral, consistindo em dois intervalos, de 30 minutos cada, até a criança completar seis meses de idade, conforme determina o Art. 396 da CLT. Esclarece-se que estes intervalos serão remunerados, ou seja, computados na jornada diária. Estes intervalos dizem respeito a cada filho. Se a empregada tiver gêmeos, por exemplo, terá direito a quatro intervalos de 30 minutos cada um. O mesmo dispositivo ainda traz em seu parágrafo único que, quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

3 LICENÇA-PATERNIDADE

A licença-paternidade tem previsão na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no inciso XIX do Art. 7º. Esta determina direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros, licença-paternidade, nos termos fixados em lei. Cumpre destacar que a lei ainda não foi aprovada, portanto, continua-se a utilizar o prazo constante do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, parágrafo 1º do art. 9º, que determina: “Até que a lei venha a disciplinar o disposto no Art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias”. Este tempo é considerado ínfimo se avaliada a finalidade: nascer o vínculo afetivo entre pai e filho. Observamos que vários projetos de lei estão em tramitação para aumento deste período, contudo, até o presente momento nada de plausível foi decidido. A licença-paternidade é remunerada e por isso sua forma de contagem deve começar, obrigatoriamente, em um dia útil a partir do nascimento da criança. Então, se a criança nascer ou for adotada em um final de semana ou feriado, os cinco dias só começarão a ser contados a partir do primeiro dia útil após seu nascimento ou que a criança seja entregue ao adotante. Isto se dá porque esta licença serve, justamente, para deixar o funcionário faltar aos deveres do seu trabalho sem infringir as causas trabalhistas.

Em 2016, a então presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei nº 13.257, que ampliava a licença paternidade de cinco para 20 dias. Tal lei entrou em vigor em janeiro de 2017, no entanto, assim como na licença maternidade ampliada, a regra vale apenas para os trabalhadores empregados em empresas inscritas no Programa Empresa Cidadã. Nestes casos, a empresa não tem custos nos primeiros cinco dias previstos pela Lei. Os 15 dias remanescentes, os custos são da empresa, que em contrapartida, sendo inscrita no programa, recebe isenção de impostos. Também é requerido do pai o cumprimento de alguns deveres para usufruir dessa extensão da licença concedida pelo programa. Este deve comprovar participação em um “programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”. De mesma maneira, o pai não poderá exercer qualquer tipo de atividade que lhe gere remuneração durante o período da licença.

Por sua vez, o servidor público que é regido pelo sistema estatutário tem direito a 20 dias de licença-paternidade. Este tem o dever de requerer o benefício em até dois dias úteis após o nascimento do seu filho ou da chegada da criança aos seus cuidados. De mesma forma, para conseguir o direito, não lhe é possível o exercício de qualquer atividade ou serviço remunerado.

4 SERVIÇO MILITAR

O serviço militar inicial tem por finalidade a formação de reservas destinadas a atender às necessidades de pessoal das Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) no que se refere aos encargos relacionados com a defesa nacional, em caso de mobilização (art. 1º da Lei nº 4.375/1964; arts. 1º e 2º da Lei nº 8.239/1991). Todos os brasileiros são obrigados ao serviço militar, sendo que o

regime inicial é prestado por classes constituídas de brasileiros nascidos entre 1º de janeiro e 31 de dezembro, no ano em que completarem 19 anos de idade. São isentos de prestar o serviço militar as mulheres e os eclesiásticos, quando se estiver em tempo de paz. No entanto, estes estão sujeitos, de acordo com suas aptidões, a encargos do interesse da mobilização (arts. 2º e 3º da Lei nº 4.375/1964; arts. 2º e 5º da Lei nº 8.239/1991).

Referente à situação do jovem empregado, “durante o afastamento para o cumprimento do serviço militar não recebe do empregador salário e, sim, soldo do serviço militar, mas o tempo de afastamento é computado como de efetivo serviço; logo, é obrigatório o depósito do FGTS” (BARRETO, 2008, p. 150).

A previsão consta do Art. 472 da CLT, que assim dispõe:

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. § 2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação. § 3º Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional, poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho. § 4º O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará desde logo a instauração do competente inquérito administrativo. § 5º Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará recebendo sua remuneração.

Assim, o afastamento de um empregado em virtude das exigências do serviço militar não constitui motivo plausível para que se altere ou rescinda o seu contrato de trabalho por parte do empregador. O direito ao retorno ao cargo exercido antes do afastamento pelo serviço militar deve ser observado desde que haja a notificação desta intenção pelo empregado ao empregador. Tal notificação deve ser feita por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado. Caso não se manifeste o interesse de retorno ao trabalho no tempo previsto, o contrato pode ser rescindido com a alegação de abandono. Cabe ressaltar que o contrato de trabalho fica interrompido durante o período de serviço militar, sem obrigação de pagamento de salários por parte do empregador.

5 FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Nesta seção serão inseridos os itens referentes às férias, tais como período aquisitivo, período concessivo, duração, férias proporcionais, concessão de férias, perda do direito, remuneração e abono pecuniário. Também, assuntos relacionados ao pagamento do terceiro salário como requisitos e obrigações para que o trabalhador ou o beneficiado possam usufruir deste rendimento.

5.1 FÉRIAS

As férias correspondem ao direito do empregado em paralisar sua prestação de serviços durante um determinado período em cada ano trabalhado. Tem-se a percepção de uma remuneração depois de um decurso de 12 meses a fim de lhe proporcionar a recuperação psíquica e física, além do convívio social. Inicialmente, no ano de 1889, as férias atingiam apenas os trabalhadores dos Ministérios da Agricultura, Comércio e Obras Públicas. Em 1890, tal direito foi concedido para ferroviários e operários diaristas (DELGADO, 2010). Em seguida, ampliou-se a concessão de férias para os que laboravam no comércio, na indústria e em instituições bancárias. Somente com a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, as férias foram positivadas como um benefício que ampara todos os empregados. Elas definem-se como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política (DELGADO, 2010).

Trata-se de “[...] período de interrupção do contrato de trabalho, nos quais o empregado, após ter completado o período aquisitivo (adquirido o direito às férias), não trabalha, mas recebe do seu empregador o salário” (BARRETO, 2008, p. 189). Ainda, segundo o disposto no Art. 129 da CLT: “Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração”. Ressalta-se que o direito de descanso anual se aplica a todos os empregados celetistas (regidos pela CLT), de forma direta, subsidiária ou se legalmente determinado. A finalidade das férias anuais seria “a recuperação da capacidade física e mental perdida pelo trabalhador durante a prestação de serviços por certo lapso temporal (12 meses de serviço), além de proporcionar sua reinserção familiar, comunitária e política” (BARRETO, 2008, p. 189).

5.2 PERÍODO AQUISITIVO DE FÉRIAS

O período que corresponde aos 12 primeiros meses de atividade, serviços e trabalhos dentro de uma empresa é chamado período aquisitivo. “A aquisição decorre de um período de serviço mínimo para conferir o direito a férias anuais pagas” (SILVA, 2009a, p. 261). Assim, trata-se de um requisito inicial para que o trabalhador possa requerer e gozar de um período de descanso e reestabilizar

suas faculdades fisiológicas, psíquicas e sociais. O período aquisitivo de férias tem duração de 12 meses, sendo que a cada ciclo de 12 meses de serviço, o empregado adquire direito a novas férias anuais (BARRETO, 2008). Não obstante, a contagem do período aquisitivo não é feita por ano civil, ou seja, de janeiro a dezembro, mas sim por aniversário de data da admissão (CASSAR, 2011).

5.3 PERÍODO CONCESSIVO DE FÉRIAS

O período concessivo de férias é aquele que ocorre após os 12 meses seguintes à data em que o empregado completou o direito às férias. É o período em que o empregador deve conceder as férias ao empregado. As férias podem ser divididas em até três períodos, sendo que:

- Nenhum deles poderá ser inferior a 5 dias corridos.
- Um dos períodos deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos.

UNI: Para elucidar o assunto, tem-se o seguinte exemplo de divisão das férias: O empregado pode tirar 15 dias de férias num primeiro período, dez dias num segundo período e mais cinco num terceiro período. No entanto, ele não pode tirar 10 dias de férias em cada um dos três períodos.

É do empregador a escolha da época para concessão de férias e não do empregado. Contudo, o empregador deve avisá-lo por escrito, 30 dias antes do início das férias. O menor de 18 anos estudante terá direito a gozar as férias junto com as suas férias escolares. Quando os membros de uma família prestarem serviços na mesma empresa, poderão solicitar o gozo das férias em igual período. Não obstante, como mencionado anteriormente, cabe ao empregador decidir a concessão de férias conjunta, tendo por base o funcionamento da empresa e das funções exercidas por cada colaborador. É importante salientar que o acordo entre empregador e empregado possui algumas restrições referentes às datas. As férias não podem ocorrer nas datas que antecedem feriados ou em dias de intervalo semanal para descanso (sábados e domingos).

O empregado também pode optar em parcelar as férias em um ano e no seguinte gozar seu descanso em 30 dias seguidos. De mesma forma, os períodos podem ser negociados diretamente entre as partes, ano após ano. De mesma forma, o trabalhador tem o direito de optar pelo “abono pecuniário”. Trata-se da venda de até um terço de suas férias ao empregador. Em outras palavras, o empregado poderá vender no máximo 10 dias das suas férias ao empregador (BRASIL, 2017).

Tem-se também o chamado período de dobra. Caso o empregador não conceder o descanso anual durante o período concessivo, deverá concedê-las com o pagamento em dobro (Art.137 da CLT). Ou seja, um trabalhador admitido no dia 1º de janeiro de 2015:

- Período Aquisitivo: de 01.01.2015 a 01.01.2016.
- Período Concessivo: de 01.01.2016 a 01.01.2017.

Caso o empregador não conceda férias durante este período denominado de concessivo, estas deverão ser pagas com a dobra, ou seja, valor da remuneração em dobro. “Se o empregador conceder as férias fora do prazo previsto no Art. 134 da CLT, a remuneração será devida em dobro, como informa o Art. 137 da CLT” (CASSAR, 2011, p. 795). Deve-se enfatizar que a dobra se refere ao valor das férias e não ao período de descanso. Assim, o empregador não deve deixar para conceder as férias ao trabalhador no último dia do período concessivo. Isto deve ser evitado, pois o descanso ultrapassará este período concessivo, lhe sendo obrigatório o pagamento da dobra.

5.4 PERÍODO DE FÉRIAS E DURAÇÃO

A duração e o período das férias estão sujeitos aos critérios objetivos legalmente estipulados, fundamentando-se não só no período laborado, como na assiduidade do empregado. A normatização inicial é de que as férias sejam de 30 dias corridos, independentemente do número de dias que há em cada mês. Assim, conforme visto anteriormente e disposto no Art. 130 da CLT, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias na seguinte proporção, levando-se em consideração eventuais faltas, sendo estas faltas as injustificadas:

QUADRO 1 – RELAÇÃO DE FALTAS INJUSTIFICADAS E DIAS DE FÉRIAS

FALTAS AO SERVIÇO	DIAS DE FÉRIAS
5 Faltas ou menos	30 dias corridos
De 6 a 14 faltas	24 dias corridos
De 15 a 23 faltas	18 dias corridos
Do 24 a 32 faltas	12 dias corridos

FONTE: Adaptado do Art. 130 da CLT

QUADRO 2 – FALTAS JUSTIFICADAS SEM PREJUÍZO PARA O EMPREGADO

– Até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar.
– O período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na letra "c" do Art. 65 da Lei nº4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
– Dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
– Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo ou na qualidade de representante de entidade sindical.

– Participação de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
– Até dois dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira. (Inclusão dada pela Lei nº13.257, de 2016) XI; e um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica. (Inclusão dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
– Até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declara em sua carteira de trabalho e previdência social (Inciso incluindo pelo Decreto-lei nº229, de 28.2.1967).
– Até 3 dias consecutivos, em virtude de casamento (Inciso incluindo pelo Decreto-lei nº229, de 28.2.1967).
Por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana.
Até dois dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, aos termos da lei respectiva.
– Por um dia, em cada 12 meses, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada (Inciso IV do artigo 473 da CLT).

FONTE: Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10711223/artigo-473-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>>. Acesso em: 14 maio 2018.

Ao se tratar da modalidade do emprego em regime de tempo parcial, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias sob proporção. Caso esse trabalhador tiver mais do que sete faltas injustificadas, terá o seu período de férias reduzido pela metade (parágrafo único do Art. 130-A). O quadro a seguir apresenta o número proporcional de dias para o trabalhador em regime de tempo parcial.

QUADRO 3 – PROPORÇÃO DE DIAS DE FÉRIAS NA MODALIDADE DE TRABALHO EM REGIME PARCIAL

DURAÇÃO DO TRABALHO MENSAL	DIAS DE FÉRIAS
Mais de 22h até 25h	18 dias
Mais de 20h até 22h	16 dias
Mais de 15h até 20h	14 dias
Mais de 10h até 15h	12 dias
MAIS DE 5H ATÉ 10H	10 dias
5h ou menos	8 dias

FONTE: Adaptado do Art. 130 da CLT

5.5 FÉRIAS PROPORCIONAIS

Conforme já sinalizado, a ordem jurídica estabelece um lapso temporal padrão para aquisição do direito às férias. Esse lapso temporal, denominado de período aquisitivo, corresponde a cada ciclo de 12 meses contratuais. No cômputo do período aquisitivo de férias, cada fração temporal do mês/calendário superior a 14 dias conta-se como um mês (Art.146, parágrafo único, CLT). Em caso de um contrato de trabalho com duração inferior a 12 meses, o período aquisitivo será

menor, proporcionalmente ao período de atividades. Destarte, para cada mês ou fração maior do que 14 dias trabalhados, o empregado adquire o direito a 1/12 de férias, atingindo 12/12, direito integral adquirido. Caso haja a extinção precoce do contrato, ocorre o que se chama de férias proporcionais. Este fenômeno se concretiza se o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa, uma vez que com a justa causa não haverá pagamento destas férias. Quando houver uma culpa recíproca (encerramento por culpa do empregado e do empregador) será paga pela metade (DELGADO, 2010).

QUADRO 4 – PROPORÇÃO DE DIAS DE FÉRIAS DE ACORDO COM O NÚMERO DE FALTAS

A cada período aquisitivo normal de 12 meses	
Número de faltas	Número de dias de férias que o empregado terá direito
Até 05 faltas no período	30 dias corridos de férias
De 06 a 14 faltas no período	24 dias corridos de férias
De 15 a 23 faltas no período	18 dias corridos de férias
De 24 a 32 faltas no período	12 dias corridos de férias
Acima de 32 faltas no período	O empregado perde o direito às férias

FONTE: Disponível em: <http://auditecma.com.br/downloads/Tabelas_Praticas/TabeladePagamento deFeriasProporcionais.htm>. Acesso em: 18 jun. 2018.

5.6 CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Nos artigos 134 a 138 da CLT têm-se as regras para a correta concessão das férias:

- a) A concessão deve ser de iniciativa do empregador.
- b) Faz-se necessária a fixação da data em que as férias devem ser gozadas à escolha do empregador conforme os seus interesses.
- c) A divulgação desse calendário deve ser participada por escrito, com antecedência mínima de 30 dias, sendo necessário que desta participação o empregador emita recibo.
- d) O pagamento das férias deve ser realizado em até o máximo de dois dias antes do início do período de férias.
- e) O empregado deve fornecer sua carteira de trabalho ao empregador antes do início de gozo das férias, para que possa ser efetuada a devida anotação.

Ainda, faz-se necessário chamar a atenção que caso haja membros de uma mesma família que trabalhem na mesma empresa, podem ter direito de tirar as férias no mesmo período, caso desejarem. No entanto, tal situação só deve ocorrer caso não prejudique os interesses da empresa ou estabelecimento (Art. 136, § 1º, da CLT). Conforme já dito, o empregado estudante, menor de 18 anos, tem o direito de conciliar suas férias do trabalho com o período de recesso escolar (Art. 136, § 2º da CLT). Durante o período de férias é vedada ao empregado a prestação de serviços para outro empregador, a não ser que este esteja vinculado

contratualmente a outro estabelecimento ou empresa (Art. 138 da CLT). Também é importante lembrar que as férias podem ser fracionadas em até três períodos durante o tempo concessivo, contudo, pelo menos um desses períodos tem que ser maior do que 14 dias. (Art. 134 da CLT).

5.7 DA PERDA DO DIREITO ÀS FÉRIAS

É indiscutível a percepção da função das férias para a vida do trabalhador. Esta serve como um alento, uma reconstrução das capacidades físicas e psicológicas que foram desgastadas durante o período laboral do empregado. As férias servem para que o trabalhador possa descansar. Em outras palavras, as férias “servem para que o obreiro possa se desconectar da empresa” (CASSAR, 2011, p. 790). Não obstante, em algumas circunstâncias está prevista a perda deste direito, reconstituindo um novo período aquisitivo, conforme estabelece o Art. 133 da CLT. Segundo este artigo, 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;
- IV- tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 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.

§ 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.

5.8 REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS

A remuneração das férias consiste no valor que este recebe na data da concessão, somado a tal o valor de um terço constitucional. Conforme disposto no Artigo 7º, inciso XVII, da CRFB/1988: é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

O valor será o da data da concessão para os que recebem salário fixo mensal. Para aqueles que possuem contrato “por hora trabalhada,

com jornada variável, apurar-se-á a média das horas trabalhadas do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário-hora na data da concessão das férias” (CASSAR, 2011, p. 792).

Exemplo: O salário mínimo atualmente tem o valor de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais). Deste valor é dividido por 3 (três) -> $954,00 : 3 = 318,00$.

Assim, tem-se que $\frac{1}{3}$ do valor de R\$ 954,00 é o valor R\$ 318,00 (trezentos e dezoito reais). Achando o terço constitucional (artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal), basta somar a remuneração. -> $954,00 + 318,00 = \text{R\$ } 1.272,00$.

Portanto, o valor a receber das férias será R\$ 1.272,00 (mil, duzentos e setenta e dois reais), sem os descontos previdenciários (INSS). Para aqueles empregados que tiveram até 5 (cinco) faltas durante o período aquisitivo de férias.

Ainda, verifica-se que existe a possibilidade de receber por tarefa ou por peça e, para tanto, o valor da remuneração das férias seria “a média da produção do período aquisitivo, aplicando-se o valor da tarefa na data da concessão”. Também, para os que recebem um salário variável, ou seja, por comissão e por percentual sobre as vendas, “a média duodecimal terá como base os 12 meses anteriores à concessão e não os 12 meses de período aquisitivo” (CASSAR, 2011, p. 792).

Ressalta-se que o terço constitucional é devido em todas as situações de férias, ainda que sejam indenizadas, proporcionais ou integrais, individuais ou coletivas. Tal posicionamento está positivado na Súmula nº 328 do TST. Reitera-se ainda que os adicionais de hora extraordinária, insalubridade, periculosidade e noturno integram o cálculo das férias.

5.9 ABONO PECUNIÁRIO DAS FÉRIAS

O abono pecuniário representa a parcela das férias que pode ser convertida em dinheiro. O seu valor é o da remuneração da época e leva em conta o terço constitucional. Este corresponde a uma escolha do empregado, não estando este, de qualquer forma, obrigado a efetuar a conversão de um terço de suas férias em pecúnia. Conforme disposto no Artigo 143 da CLT, é facultado ao empregado converter $\frac{1}{3}$ (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida aos dias correspondentes. Quanto ao empregador, contanto que observado o prazo, este está vinculado à concessão do abono de férias; desejando o empregado, não há margem de escolha ao empregador. O pagamento do abono pecuniário deverá ser feito até dois dias antes do início do período de gozo, conforme previsto no artigo 145 da CLT.

O abono de férias deverá, porém, ser requerido 15 dias antes do término do período aquisitivo, e não 15 dias antes do início das férias. Portanto, o prazo legal para a conversão é de até 15 dias anteriores ao encerramento do período aquisitivo (BARRETO, 2008, p. 205).

Exemplo: um colaborador que começou a trabalhar em 01/02/2018 e gostaria de receber o equivalente às suas férias (abono pecuniário) deve entregar o seu pedido ao empregador até o dia 15/01/2019. Ou seja, 15 dias até 01/02/2019 (o período aquisitivo).

Ressalta-se ainda que o abono pecuniário não possui natureza salarial, não gerando, portanto, reflexo nas verbas trabalhistas. O limite do abono de férias é de um terço, não sendo possível, em hipótese alguma, efetuar-se conversão superior ao limite legal. De forma prática, 1/3 significam dez dias em um período aquisitivo de 30 dias, que pode ser convertido em pecúnia.

5.10 FÉRIAS COLETIVAS

Diferentemente das férias individuais, as férias coletivas têm a sua data fixada de forma genérica, atingindo uma pluralidade de empregados e não somente um trabalhador específico. Segundo o disposto no Artigo 139 da CLT, “poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa”.

O título jurídico concessor das férias individuais é o ato unilateral do empresário de definição da data das férias (excetuada a hipótese de época de gozo definida judicialmente). Já no tocante às férias coletivas, o título jurídico concessor das férias será o ato unilateral do empregador (Art. 139, CLT) ou o instrumento negocial coletivo determinador do gozo de férias – acordo coletivo (Art. 143, §2º, CLT).

Dentre os principais pontos em relação às férias coletivas estão:

- I- O período das férias coletivas é definido pelo empregador, buscando ajustar os trabalhos realizados dentro da empresa. Deve-se tomar o cuidado de não se extrapolar o limite de 11 meses subsequentes à obtenção das férias que o empregado tem direito.
- II- O benefício pode ser concedido a apenas alguns setores na empresa, sendo que muitas vezes em alguns setores a interrupção de todo o *staff* é impraticável.
- III- Também há a possibilidade de parcelamento das férias coletivas caso o empregador assim deseje. No entanto, os dois períodos não podem ser menores que 10 dias.
- IV- Assim como nas férias individuais, há necessidade de que a comunicação do empregador sobre as férias e as regras sejam feitas por escrito. O período mínimo para essa comunicação é de 30 dias de antecedência.
- V- Também, as informações sobre as coletivas devem ser registradas na Carteira de Trabalho e no livro ou ficha de registrado de empregados.

Os passos que devem ser seguidos anteriormente de se determinar o benefício são:

- I- O empregador deve comunicar à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) os dados referentes ao início e término das férias, além dos setores e estabelecimentos inclusos. Tal comunicação deve ter uma antecedência mínima de 15 dias ao período das férias coletivas.
- II- Os sindicatos em que as categorias estão inseridas devem receber uma cópia da comunicação que foi feita e entregue à Delegacia Regional do Trabalho (DRT).

Caso a empresa identifique que um empregado tenha direito a um tempo inferior ao período das férias coletivas, o mesmo ficará de licença remunerada. Ou seja, ele retornará às atividades na mesma data em que os outros colaboradores. O pagamento das férias coletivas segue o mesmo cálculo das férias individuais. Caso o colaborador não tenha um ano dentro da empresa, o mesmo receberá de forma proporcional ao período de férias que tem direito, sendo o restante pago como licença remunerada. No caso dos estudantes menores de 18 anos, o período de férias coletivas, se não coincidir com suas férias escolares, deverá ser considerado como uma licença remunerada.

5.1 | PRESCRIÇÃO DAS FÉRIAS

A prescrição das férias corresponde à perda de uma pretensão em virtude da inércia de seu titular. Assim, “a prescrição atinge direitos patrimoniais e, assim, também a parcela de férias” (DELGADO, 2010, p. 925). Quanto à contagem do prazo prescricional, sobre o tema regula o Artigo 149 da CLT: A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no Art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho. Assim, o prazo é iniciado ao final do período concessivo de férias, ou ainda, da extinção do contrato de trabalho.

A norma constitucional (Art. 7º, XXIX, da CF-88) fixou prazos prescricionais para cobrança de créditos trabalhistas: Prazo prescricional de dois anos, contados do encerramento do contrato de trabalho, e de cinco anos, durante a vigência do contrato. Reunidas as duas normas (Art. 7º, XXIX, da CF-88 e art. 149 da CLT), conclui-se que: Durante a vigência do contrato de trabalho, o prazo prescricional corre do término do período concessivo, sendo o mesmo de cinco anos. Após o encerramento do contrato de trabalho, o prazo é de dois anos. Poderá reclamar o empregado os últimos cinco anos contados do término de cada período concessivo lesado (não usufruído) (BARRETO, 2008, p. 211).

No caso de empregado menor não há ocorrência de prazo prescricional, este só tem início a partir da data em que cumprir, o empregado, maioridade.

5.12 DA COMUNICAÇÃO, ANOTAÇÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS

Como já foi explicado, as férias devem ser comunicadas por escrito ao empregado, não há possibilidade de comunicação verbal. A comunicação das férias deve ser feita com antecedência de no mínimo 30 dias, sendo que o empregado dará recibo de seu recebimento (Art. 135 da CLT).

De mesma forma, as férias deverão ser anotadas na CTPS do empregado, e este não poderá gozá-las sem apresentar a mesma ao empregador. A concessão de férias será igualmente anotada no livro ou na ficha de registro de empregados. O Art. 51, II, da Lei Complementar nº 123/06, exime a microempresa e empresa de pequeno porte de anotar a concessão de férias no livro ou registro de empregados. O pagamento deverá ser feito até dois dias antes do início do período concessivo (Art. 145 CLT).

5.13 ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO X LEGISLAÇÃO

Anterior à reforma trabalhista, todos os acordos coletivos eram válidos, desde que não contrários à legislação e se trouxessem vantagens ao empregado. Atualmente, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando se tratar de:

- 1 Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.
- 2 Banco de horas.
- 3 Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas.
- 4 Adesão ao Programa de Seguro e Emprego (PSE).
- 5 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.
- 6 Regulamento empresarial.
- 7 Representante dos trabalhadores no local de trabalho.
- 8 Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.

Ressalta-se que as normas referentes à **supressão** ou à **redução** dos direitos descritos **jamais poderão ser acordadas em convenções e acordos coletivos**:

- 1 Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na CTPS;
- 2 Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- 3 Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS;
- 4 Salário-mínimo;
- 5 Valor nominal do 13º salário;
- 6 Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- 7 Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- 8 Salário-família;
- 9 Repouso semanal remunerado;
- 10 Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- 11 Número de dias de férias devidas ao empregado;
- 12 Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal;
- 13 Licença-maternidade com a duração mínima de 120 dias;
- 14 Licença-maternidade nos termos fixados em lei;
- 15 Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- 16 Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias, nos termos da lei;
- 17 Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- 18 Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- 19 Aposentadoria;
- 20 Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- 21 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;
- 22 Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- 23 Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
- 24 Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- 25 Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- 26 Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- 27 Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- 28 Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de

- greve;
- 29 Tributos e outros créditos de terceiros;
- 30 As disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT.

Diante disso, os arts. 611-A e 611-B, que foram acrescentados ao texto da CLT, trazem, respectivamente, o que prevalecerá sobre a lei e o que não poderá ser suprimido ou reduzido por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

6 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário representa a instituição de uma parcela de bonificação concedida no final do ano, com o valor igual ao salário habitual do colaborador. Este que foi chamado inicialmente de gratificação natalina, por ser concedido no final do ano, para colaborar com o Natal do obreiro, passou com a Lei nº 4.090/62 a ser obrigatório. Ou seja, seu pagamento deixou de ser uma faculdade do empregador e tornou-se um direito do empregado. Possuem direito à percepção da gratificação natalina os empregados urbanos, rurais, domésticos, trabalhadores avulsos e inclusive os servidores públicos. A sua natureza jurídica é salarial. Segundo o Artigo 1º da Lei nº 4.090/62: “No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus”.

6.1 PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O 13º salário deve ser pago integralmente pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que tenha recebido a título de adiantamento (Art. 1º Lei nº 4.749/65). Em relação ao valor, a CLT estabelece que para apuração do décimo terceiro salário deve-se levar em conta o total de seus ganhos, inclusive se houver gorjeta no período. Também é previsto o adiantamento, também chamado de 1ª parcela. Normalmente, o empregador adianta 50% da parte fixa do salário para o empregado, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano (01/02 a 30/11) (Art. 2º, Lei nº 4.749/65). No entanto, deve-se ressaltar que, conforme o § 1º do artigo supra, o empregador não é obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados. Entretanto, caso o empregado efetue requerimento tempestivo para que a percepção do adiantamento coincida com as férias, então, estará o empregador vinculado ao seu pagamento. Quanto ao requerimento tempestivo, será assim considerado sempre que o empregado o requerer no mês de janeiro do correspondente ano (Art. 2º, §2º, Lei nº 4.749/65).

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento do décimo terceiro salário, o empregador pode compensar o adiantamento mencionado com a gratificação devida nos termos do Art. 3º da Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado (Art. 2º, §3º, Lei nº 4.749/65).

A segunda parcela, que corresponde ao restante da remuneração a título de décimo terceiro salário, deve ser quitada até o dia 20 de dezembro de cada ano. Esta corresponde à remuneração de dezembro, deduzida a primeira parcela. Uma alternativa é a opção do pagamento de uma única parcela. Caso o empregador opte em efetuar o pagamento para o trabalhador de uma só vez, deverá fazê-lo até o dia 30 de novembro de cada ano (último dia útil de novembro).

Destaca-se a necessidade de recolher o FGTS sobre cada uma das parcelas ou da parcela única. No caso de se optar pelo pagamento em duas parcelas, a primeira não se tem o desconto de INSS.

6.2 PERDA DO DIREITO AO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Caso haja dispensa por justa causa, o décimo terceiro salário não será devido ao trabalhador (se o mesmo já tenha sido pago, não haverá perda para o trabalhador). “Considera-se adquirido o décimo terceiro salário depois do dia 14 de dezembro de cada ano, mesmo que seja proporcional” (CASSAR, 2011, p. 843). A perda do direito ao recebimento do 13º salário nesta hipótese atinge somente a referente ao ano da extinção contratual devido à justa causa. Quando a rescisão contratual ocorrer por iniciativa do empregado, será devida a gratificação conforme disposto na Súmula 157 do TST.

6.3 ENCARGOS SOBRE O DÉCIMO TERCEIRO

O décimo terceiro salário incide apenas Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Previdência Social (INSS), “pois ela não integra as demais parcelas por eventual no ano. Entretanto, como o décimo terceiro salário é calculado sobre a gama salarial, as demais parcelas, quando pagas habitualmente, integram a remuneração para pagamento do trezeno” (CASSAR, 2011, p. 844). Ainda, há a incidência do Imposto de Renda sobre os valores e alíquotas atribuídas à remuneração recebida pelo empregado/trabalhador.

6.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO COMPLEMENTAR

Há a possibilidade de ser efetuado o pagamento de diferença de 13º salário em ocasiões em que haja aumentos salariais ou diferenças de variáveis quando do cálculo da folha de dezembro. Incidem sobre esse cálculo as horas extras, comissões, entre outros adicionais. Esta diferença pode ser paga juntamente com a folha normal do mês de dezembro, entretanto, o cálculo deve ser feito de forma separada. Faz-se o cálculo novamente do 13º salário com o novo salário ou com as novas médias, apuram-se as diferenças, havendo a incidência dos encargos normais.

6.5 LICENÇA-MATERNIDADE E O PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O afastamento da licença-maternidade não exige no pagamento do décimo terceiro salário à empregada. Esta deve receber normalmente o décimo terceiro salário, com todas as incidências de INSS, FGTS e IRRF. As seguradas que recebem o benefício da Previdência Social receberão a remuneração diretamente do INSS, denominado abono anual.

6.6 FALTAS, AFASTAMENTOS E O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As faltas não justificadas e descontadas em folha podem ser deduzidas para fins de apuração dos dias trabalhados no mês. Também, o empregado só terá modificações no décimo terceiro salário se faltar mais de 15 dias num mesmo mês. Considerando que o empregado recebe 1 avo por mês, e num ano pode totalizar 12 avos, esse 1 avo fica prejudicado quando existirem mais de 15 dias de faltas. Estas faltas são as efetivamente descontadas, não as que foram justificadas ou que tiveram uma justificativa legal. Quando o contrato de trabalho for suspenso, o período de suspensão não integra a contagem, ou seja, com o auxílio-doença e acidente de trabalho, esse tempo não integra o montante, pois o empregado recebe a parcela do Instituto Nacional do Seguro Social.

As faltas ou ausências decorrentes de acidente de trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina. (Enunciado nº 46 TST).

7 SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – SESMT

A “segurança e a medicina do trabalho são o segmento do Direito do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e de sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador” (MARTINS, 2008, p. 621). As regras sobre a segurança e medicina do trabalho estão especificadas pela NR-4, Portaria 3.214/78. Esta especifica que as empresas são obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho por meio de profissionais especializados. Ainda, o dimensionamento do SESMT depende da gradação do risco da atividade principal e do número total de empregados existentes no estabelecimento.

7.1 COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO – CIPA

Atendendo ao disposto no Art. 163 da CLT, é obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), conforme as instruções do Ministério do Trabalho que estão contidas na NR-5 da Portaria nº 3.214/78.

Tem a CIPA por objetivo observar e relatar as condições de risco nos ambientes de trabalho e solicitar as medidas para reduzir até eliminar os riscos existentes e/ou neutralizá-los, discutindo os acidentes ocorridos e solicitando medidas que os previnam, assim como, orientando os trabalhadores quanto à sua prevenção (MARTINS, 2008, p. 625).

A CIPA é composta de representantes da empresa (empregadores) e dos empregados. Os representantes do empregador, titulares e suplentes (entre eles o presidente da CIPA) serão por ele indicados, anualmente. Os representantes dos empregados titulares e suplentes serão eleitos em escrutínio secreto pelos interessados, independentemente de serem sindicalizados, entre os quais estará o vice-presidente da CIPA. O mandato dos membros da CIPA é de um ano, permitida a reeleição. A CIPA deverá ser registrada no órgão regional do Ministério do Trabalho até 10 dias depois da eleição. A garantia de emprego está disposta para o empregado eleito e não indicado pelo empregador para ser presidente da CIPA.

7.2 PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

O Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) foi instituído pela Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e regulamentado pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991. Esta lei dá prioridade ao atendimento aos trabalhadores de baixa renda, sendo assim considerados quando receberem até cinco salários-mínimos mensais. Este programa, estruturado na parceria entre governo, empresa e trabalhador, tem como unidade gestora a Secretaria de Inspeção do Trabalho/Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. O objetivo do PAT é melhorar as condições

nutricionais dos trabalhadores, buscando sua qualidade de vida, aumento de sua produtividade e a redução de acidentes ocorridos no ambiente de trabalho.

7.3 DIREITO DE GREVE

A greve é considerada, em nossa legislação, como uma suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador (Art. 2º da Lei nº 7.783/89). O exercício do direito de greve previsto no Art. 7º, XXXIV, da Constituição Federal, é assegurado apenas ao trabalhador subordinado, não podendo ser exercido por trabalhador autônomo, mas poderá ser exercido por trabalhador avulso, pois este tem igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício permanente (MARTINS, 2008b, p. 825). A greve não é um direito absoluto, tem limitações. O parágrafo terceiro do Art. 6º da Lei nº 7.783/89 determina que os atos empregados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho, causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Os militares estão proibidos de fazer greve, Art. 142, parágrafo 3º, IV da CRFB/88.

Sendo a greve um direito coletivo, a titularidade é dos trabalhadores, mas sua instauração pertence à organização sindical da qual participam. O parágrafo único do Art. 3º da Lei nº 7.783/89 afirma que o aviso de greve deverá ser fornecido com antecedência mínima de 48 horas ao sindicato patronal ou aos empregadores, ou ainda, em serviços ou atividades essenciais, com antecedência mínima de 72 horas (Art. 13 da Lei nº 7.783/89).

O Art. 11 da Lei nº 7.783/89 determina que os sindicatos, os empregadores e os empregados ficam obrigados de comum acordo a garantir, durante a paralisação, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis à comunidade quando se tratar de greve nos serviços e atividades essenciais previstos em rol taxativo no Art. 10 da Lei nº 7.783/89.

O Art. 9º da CRFB relata que os abusos cometidos decorrentes do direito de greve sujeitam os responsáveis às penas da lei. O direito de greve do servidor público será exercido nos limites definidos em lei específica (Art. 37, VII, CRFB/88). O Supremo Tribunal Federal entende que, enquanto não for editada lei específica, deve ser observada a Lei nº 7.783 quanto aos limites de greve no serviço público.

RESUMO DO TÓPICO 1

Neste tópico, foram abordados os seguintes assuntos:

- As percepções da legislação trabalhista brasileira em relação aos direitos da gestante; as licenças maternidade e paternidade.
- Informações sobre os direitos do trabalhador, como as férias e o décimo terceiro salário, previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, acrescido das informações da Reforma Trabalhista de 2017.
- Em relação às férias foi indispensável fazer a distinção entre seus períodos aquisitivos, de gozo, dobra, descontos e aspectos afins.
- O pagamento do décimo terceiro salário, a gratificação natalina, como era conhecida primeiramente, quando se tratava apenas de um direito costumeiro, se tornou obrigatório diante da Lei nº 4.090, de 13/07/1962.
- As regras para se ter direito ao 13º salário, em que é preciso que o empregado tenha trabalhado em cada um dos 12 meses do ano, no mínimo durante 15 dias. Caso não tenha 15 dias trabalhados em determinado mês, perderá o valor de 1/12 avos correspondente.
- Foram descritos outros direitos assegurados ao empregado/trabalhador, o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho, a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, o Programa de Alimentação do Trabalhador e o Direito de Greve.

AUTOATIVIDADE



1 Sobre o período de licença-maternidade, assinale V para as sentenças verdadeiras e F para as falsas:

- () Toda empregada gestante possui direito à licença-maternidade de 180 dias.
- () O período de 180 dias de licença é destinado apenas às funcionárias de empresas privadas e a algumas funcionárias públicas.
- () O Programa Empresa Cidadã propiciou a prorrogação do período de convívio entre a mãe e a criança nos primeiros meses de vida, principalmente devido à amamentação.
- () A licença-maternidade da mãe adotiva ou de quem obtiver a guarda judicial do menor, independentemente da idade, tem o mesmo período de licença-maternidade da gestante.

Assinale a sequência correta:

- a) V – V – F – F.
- b) F – V – F – V.
- c) F – F – V – V.
- d) V – F – V – F.

2 Sobre as férias, analise as assertivas a seguir:

- I- As férias correspondem ao direito do empregado em paralisar sua prestação de serviços durante um determinado período em cada ano trabalhado.
- II- Tem-se a percepção de uma remuneração depois de um decurso de 11 meses e 29 dias a fim de lhe proporcionar a recuperação psíquica e física, além do convívio social.
- III- Trata-se de períodos de interrupção do contrato de trabalho, nos quais o empregado, após ter completado o período concessivo (adquirido o direito às férias), não trabalha, mas recebe do seu empregador o salário.
- IV- O direito de descanso anual se aplica a todos os empregados celetistas (regidos pela CLT), de forma direta, subsidiária ou se legalmente determinado.

Assinale a opção correta:

- a) As sentenças I, II, III e IV estão corretas.
- b) As sentenças I, III e IV estão corretas.
- c) As sentenças I, II e III estão corretas.
- d) As sentenças I, II e IV estão corretas.

3 O que é e quem tem direito ao 13º salário?

CONCEITOS E SUJEITOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

1 INTRODUÇÃO

A Seguridade Social é tema com previsão constitucional, constando no Art. 194 da CRFB/1988. Este compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Em outras palavras, a Previdência Social traz benefícios para os segurados, ou seja, aqueles que contribuem. É um assunto distinto da Assistência Social, concedida aos cidadãos em vulnerabilidade social, e da saúde, que é direito de todos e dever do Estado.

Há muita discussão por parte da população economicamente ativa e trabalhadora sobre o fato de pagar a Previdência Social de forma obrigatória, por meio do desconto no holerite/folha de pagamento. Muitos alegam não obter acesso aos serviços de saúde, ou pelo menos como desejariam, e por isso tal cobrança “seria indevida”. No entanto, tem-se que esclarecer que o Instituto Nacional do Seguro Social (Previdência Social) não tem ligação exclusiva com a Saúde.

Após estas considerações iniciais, enfatiza-se que nosso conteúdo se limita ao estudo da Previdência Social. Remete à análise dos segurados obrigatórios e facultativos, o salário de contribuição do trabalhador e da empresa, bem como os benefícios concedidos no caso de adversidades. A Previdência Social possui previsão constitucional, artigos 201 e 202 do referido diploma (CRFB/88), possuindo ainda duas leis específicas e um regulamento da matéria: Lei de Benefícios Previdenciários – Lei nº 8.213/91, Lei do Custeio da Previdência – Lei nº 8.212/91 e o Regulamento da Previdência Social – Decreto nº 3.048/99.

A Previdência Social corresponde a um seguro para cobertura de eventos, como doença, velhice, maternidade etc., conforme preceitua o Art. 201 da CRFB/88, que segue:

Art. 201 A Previdência Social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

- I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
- II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
- III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
- IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
- V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.

2 SEGURADOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Os segurados da Previdência Social são pessoas naturais filiadas ao Regime Geral da Previdência Social. Estes não possuem Regime Próprio de Previdência (como os servidores públicos).

O Art. 11 da Lei de Benefícios Previdenciários – Lei nº 8.213/91 – classifica os segurados em obrigatórios e facultativos. Os primeiros são divididos em cinco categorias: empregados, empregados domésticos, contribuintes individuais, avulsos e segurados especiais. Por sua vez, os segurados facultativos são aqueles que não contribuem para qualquer regime e pretendem ser amparados com os direitos concedidos pela legislação. São exemplos de segurados facultativos: donas de casa, desempregados, estudantes, lavradores, entre outros.

Segurados obrigatórios:

Empregado: segundo o Art. 11, inciso I, alínea “a”, da Lei de Benefícios, é “aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural a empresa, em caráter não eventual, sob sua subordinação e mediante remuneração, inclusive como diretor empregado”. Esta previsão se aproxima do conceito de empregado segundo a CLT, estudado na Unidade 1.

O Art. 11, inciso I da Lei nº 8.213/91, continua apresentando outros tipos de trabalhadores que integram o rol dos segurados empregados: [...]

- b) aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, definida em legislação específica, presta serviço para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços de outras empresas;
- c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior;
- d) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;
- e) o brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio;
- f) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional.
- g) o servidor público ocupante de cargo em comissão, sem vínculo efetivo com a União, autarquias, inclusive em regime especial, e fundações públicas federais.

- h) o exercente de mandato eletivo federal, estadual ou municipal, desde que não vinculado a regime próprio de previdência social;
 - i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;
- Empregado doméstico: o inciso II do mesmo artigo, do mesmo texto legal (Art. 11, Lei nº 8.213/91), traz como conceito para esta espécie de trabalhador aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos.
 - Contribuinte individual: a categoria criada em 1999 com a Lei nº 9.876, envolvendo a previsão de duas espécies de segurados, o autônomo e o empresário, agora integrantes desta categoria; arrolamos as alíneas do inciso V, Art. 11 da Lei de Benefícios Previdenciários (Lei nº 8.213/91):
- a) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade agropecuária, a qualquer título, em caráter permanente ou temporário, em área superior a 4 (quatro) módulos fiscais; ou, quando em área igual ou inferior a 4 (quatro) módulos fiscais ou atividade pesqueira, com auxílio de empregados ou por intermédio de prepostos; ou ainda nas hipóteses dos §§ 9º e 10º deste artigo; [se for inferior a esta área será considerado segurado especial];
 - b) a pessoa física, proprietária ou não, que explora atividade de extração mineral - garimpo, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por intermédio de prepostos, com ou sem o auxílio de empregados, utilizados a qualquer título, ainda que de forma não contínua;
 - c) o ministro de confissão religiosa e o membro de instituto de vida consagrada, de congregação ou de ordem religiosa;
 - d) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;
 - e) o titular de firma individual urbana ou rural, o diretor não empregado e o membro de conselho de administração de sociedade anônima, o sócio solidário, o sócio de indústria, o sócio-gerente e o sócio cotista que recebam remuneração decorrente de seu trabalho em empresa urbana ou rural, e o associado eleito para cargo de direção em cooperativa, associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, bem como o síndico ou administrador eleito para exercer atividade de direção condominial, desde que recebam remuneração;
 - f) quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego;
 - g) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9876.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

Trabalhador avulso: o Art. 11, inciso VI, da Lei nº 8.213/91, traz apenas a previsão do avulso como segurado obrigatório. Para compreendê-lo, precisa-se do apontamento doutrinário: “Aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão de obra – OGMO, nos termos da Lei nº 8.630/93” (TAVARES, 2011, p. 78). Coube ao Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) arrolar algumas espécies de segurados avulsos (Art. 9, inciso VI):

- 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;
- j) o classificador, o movimentador e o empacotador de mercadorias em portos [...].

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

Segurados especiais: a pessoa física residente no imóvel rural ou em aglomerado urbano ou rural próximo a ele que, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de terceiros [...] (Art. 11, inciso VII da LBP/ Lei nº 8.213/91). O inciso ainda elenca, em suas alíneas, quais as condições exigidas para que o trabalhador integre esta espécie de segurado:

- a) produtor, seja proprietário, usufrutuário, possuidor, assentado, parceiro ou meeiro outorgados, comodatário ou arrendatário rurais, que explore atividade:
 - 1 agropecuária em área de até 4 (quatro) módulos fiscais;
 - 2 de seringueiro ou extrativista vegetal que exerça suas atividades nos termos do inciso XII do caput do art. 2o da Lei nº 9.985, de 18 de julho de 2000, e faça dessas atividades o principal meio de vida.
- b) pescador artesanal ou a este assemelhado que faça da pesca profissão habitual ou principal meio de vida;
- c) cônjuge ou companheiro, bem como filho maior de 16 (dezesesseis) anos de idade ou a este equiparado, do segurado de que tratam as alíneas a e b deste inciso, que, comprovadamente, trabalhem com o grupo familiar respectivo.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

A própria lei se preocupou em trazer o conceito de regime de economia familiar. Este é descrito como sendo a atividade em que o trabalho dos membros da família é indispensável à própria subsistência e ao desenvolvimento socioeconômico do núcleo familiar e é exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados permanentes (§ 1º, inciso VII, Art. 11, LBP (Lei nº 8.213/91).

Quanto ao **Segurado facultativo**, utiliza-se o Regulamento da Previdência Social para trazer a conceituação e também os exemplos desta modalidade de contribuinte. O Art. 11 do Decreto nº 3.048/99 destaca que o segurado facultativo é aquele maior de 16 anos de idade que se filiar ao Regime Geral de Previdência Social, mediante contribuição, na forma do Art. 199, desde que não esteja exercendo atividade remunerada que o enquadre como segurado obrigatório da Previdência Social.

§1º Podem filiar-se facultativamente, entre outros:

- I - a dona de casa;
- II - o síndico de condomínio, quando não remunerado;
- III - o estudante;
- IV - o brasileiro que acompanha cônjuge que presta serviço no exterior;
- V - aquele que deixou de ser segurado obrigatório da Previdência Social;
- VI - o membro de conselho tutelar de que trata o Art. 132 da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, quando não esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social;
- VII - o bolsista e o estagiário que prestam serviços a empresa de acordo com a Lei nº 6.494, de 1977;
- VIII - o bolsista que se dedique em tempo integral a pesquisa, curso de especialização, pós-graduação, mestrado ou doutorado, no Brasil ou no exterior, desde que não esteja [...].
- IX - o presidiário que não exerce atividade remunerada nem esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social [...].
- X - o brasileiro residente ou domiciliado no exterior, salvo se filiado a regime previdenciário de país com o qual o Brasil mantenha acordo internacional;
- XI - o segurado recolhido a prisão sob regime fechado ou semiaberto, que, nesta condição, preste serviço, dentro ou fora da unidade penal, a uma ou mais empresas, com ou sem intermediação da organização carcerária ou entidade afim, ou que exerce atividade artesanal por conta própria.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

O artigo esclarece também que não se pode filiar ao Regime Geral da Previdência Social como facultativos, se o indivíduo participar do Regime Próprio de Previdência Social (§ 2º do Decreto nº 3.048/99). Em outras palavras, o servidor público está vinculado ao órgão para o qual trabalha, possuindo regime próprio. Não se pode assim optar em também contribuir para o Regime Geral

de Previdência, como facultativo, para no futuro receber duas aposentadorias, uma de cada regime. Contudo, se, além de ser servidor público, o indivíduo trabalha em uma empresa como empregado, será segurado obrigatório também do Regime Geral. Não terá possibilidade de escolha, e neste caso, então, poderá receber dois benefícios caso venha a ocorrer algum evento previsto na legislação.

2.1 DEPENDENTES

Sobre os dependentes do segurado, tem-se uma separação de classes que consta no Art. 16 do Regulamento da Previdência Social, Decreto nº 3.048/99. Na falta de uma classe, exclui as seguintes, e ainda, os integrantes da mesma classe concorrem em igualdade de condições.

1ª CLASSE: “o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido” (inciso I, Decreto nº 3.048/99). A dependência desta classe é presumida, ou seja, não há necessidade de provar que aquele valor é indispensável para a subsistência.

Exemplo: João, segurado empregado, casado com Maria, possui três filhos com idade inferior a 21 anos. No caso de seu falecimento, seus dependentes têm direito à pensão por morte, que deverá ser dividida em quatro partes (esposa e três filhos); à medida que os filhos completem a idade limite, o valor volta a ser dividido entre os dependentes restantes, até o valor inteiro ser pago para a esposa, apenas (quando os filhos completarem 21 anos).

O parágrafo 3º do Art. 16 do Decreto nº 3.048/99 traz os equiparados a filho como sendo: o enteado e o menor que esteja sob sua tutela e desde que não possua bens suficientes para o próprio sustento e educação, existindo declaração formal do segurado e que haja prova da dependência econômica. Diferentemente dos filhos, descritos no inciso I do Decreto nº 3.048/99, em que a dependência é presumida. O parágrafo 4º deste mesmo artigo e decreto traz a previsão dos tutelados também equiparados a filhos, desde que exista o termo de tutela para apresentação no Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

2ª CLASSE: os pais (inciso II, Decreto nº 3.048/99). Esta segunda classe somente será considerada caso a primeira classe não exista. Ainda, os pais precisam provar a dependência econômica para possuírem o direito à pensão por morte.

3ª CLASSE: na falta da 1ª e da 2ª classe, verifica-se a existência do irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de vinte e um anos ou inválido.

3 CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO

No Art. 195 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, consta que a Previdência Social deverá ser financiada por toda sociedade, direta e indireta, nos termos da lei, mediante recursos provenientes dos orçamentos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios [...] (art. 195/CRFB/88), constando ainda que seguintes contribuições sociais serão objeto do financiamento:

Art. 195 [...]

- I- do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada na forma da lei, incidentes sobre:
 - a) a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício;
 - b) a receita ou o faturamento;
 - c) o lucro;
- II- do trabalhador e dos demais segurados da previdência social, não incidindo contribuição sobre aposentadoria e pensão concedidas pelo regime geral de previdência social de que trata o art. 201;
- III- sobre a receita de concursos de prognósticos;
- IV- do importador de bens ou serviços do exterior, ou de quem a lei a ele equiparar.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

3.1 SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO DO SEGURADO E BASE DE CÁLCULO

As contribuições da Previdência Social, por parte do segurado, possuem um limite fixado em lei e atualizado anualmente, tendo sido fixado em 10.05.2017 no valor R\$ 5.645,80 (cinco mil, seiscentos e quarenta e cinco reais, oitenta centavos), isto quer dizer que se o segurado empregado, por exemplo, receber um salário de R\$ 10.000,00, deverá recolher 11% apenas sobre R\$ 5.645,80 (cinco mil, seiscentos e quarenta e cinco reais, oitenta centavos).

3.1.1 Segurado empregado, empregado doméstico e avulso

O Art. 20 da Lei nº 8.212/91 estabelece que a contribuição para a Previdência Social destes segurados deverá corresponder à alíquota sobre seu salário de contribuição mensal de acordo com a seguinte tabela, vigente a partir de 10/05/2017.

QUADRO 5 - PARA EMPREGADO, EMPREGADO DOMÉSTICO E TRABALHADOR AVULSO

Tabela para Empregado, Empregado Doméstico e Trabalhador Avulso 2018	
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota
Até R\$ 1.693,72	8%
De R\$ 1.693,73 a R\$ 2.822,90	9%
De R\$ 2.800,91 até R\$ 5.645,80	11%

FONTE: Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>>. Acesso em: 15 maio 2018.

3.1.2 Contribuinte individual e segurado facultativo

Pode-se dividir o segurado contribuinte individual em duas espécies:

- Aquele que trabalha por conta própria;
- Aquele que presta serviços para empresas.

A forma de contribuição para o INSS nos casos de Contribuinte Individual e Facultativo poderá se dar de duas maneiras: pelo plano normal de contribuição ou pelo plano simplificado de contribuição.

3.1.2.1 Plano Normal de Contribuição

Alíquota de 20% sobre o salário de contribuição. Os recolhimentos efetuados neste plano servirão para contagem de tempo e concessão de todos os benefícios previdenciários.

- a) O Contribuinte Individual que prestar serviços à Pessoa Jurídica terá descontado o valor de 11% da sua remuneração. A empresa é que ficará responsável pelo repasse deste valor ao INSS através da sua folha de pagamento. Caso o total de remunerações do mês deste contribuinte individual seja inferior ao valor mínimo vigente, ele terá que completar a contribuição.

b) O Contribuinte Individual que prestar serviço a uma ou mais empresas poderá deduzir da sua contribuição mensal o percentual de 45% da contribuição patronal da contratante, que foi efetivamente recolhida ou declarada, limitada a 9% do respectivo salário de contribuição. Essa regra também é válida caso o serviço prestado seja a outro Contribuinte Individual equiparado a empresa ou a produtor rural pessoa física ou a missão diplomática e repartição consular de carreira estrangeira, a empresas optantes pelo SIMPLES, a microempresa, a empregador rural pessoa física e jurídica e, ainda, a associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional.

- c) A empresa que contratar os serviços de Contribuinte Individual deverá fornecer comprovante de pagamento pelos serviços prestados. Nesse comprovante deverão estar discriminados: a identificação completa da empresa, o número do CNPJ, o número da inscrição do Contribuinte Individual que prestou os serviços, o valor da remuneração paga e o valor do desconto para o INSS.

FONTE: Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/forma-de-pagar-e-codigos-de-pagamento-contribuinte-individualfacultativo/>>. Acesso em: 15 maio 2018.

QUADRO 6 – CONTRIBUINTE INDIVIDUAL E FACULTATIVO 2018

Tabela para Contribuinte Individual e Facultativo 2018		
Salário de Contribuição (R\$)	Alíquota	Valor
R\$ 954,00	5% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de Tempo de Contribuição)*	R\$ 47,70
R\$ 954,00	11% (não dá direito a Aposentadoria por Tempo de Contribuição e Certidão de Tempo de Contribuição)**	R\$ 104,94
R\$ 954,00 até R\$ 5.645,80	20%	Entre R\$ 190,80 (salário mínimo) e R\$ 1,129,16 (teto)

FONTE: Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/servicos-do-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>>. Acesso em: 15 maio 2018.

4 CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA

A Lei nº 8.212/91 traz o conceito de empresa, em seu Art. 15: Considera-se como a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta e fundacional (inciso I, Lei nº 8.212/91). Também, como empregador doméstico, a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico (inciso II, Lei nº 8.212/91). O parágrafo único do referido artigo e texto legal traz a previsão dos equiparados a empresa: “contribuinte individual em relação a segurado que lhe presta serviço, bem como: a cooperativa, a associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, a missão diplomática e a repartição consular de carreira estrangeira”.

4.1 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NA RELAÇÃO DE EMPREGADOS/AVULSOS

Importante esclarecer que no pagamento da empresa a título de contribuição social não existe limite, como foi discorrido no item anterior, em relação aos trabalhadores. Assim, se o empregado receber R\$ 5.000,00, é sobre esse valor que deve ser recolhida a contribuição do/pelo empregador.

Importante relatar que isso só acontece em empresas do Lucro Real/Presumido. Em Empresas do Simples não se paga nada além do valor descontado do funcionário.

Quanto ao percentual, o Art. 22 da Lei nº 8.212/91 estabelece que a contribuição da empresa corresponde a 20% sobre o total das remunerações pagas, devidas ou creditadas a qualquer título, durante o mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos que lhe prestem serviços, destinadas a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços, nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa (Inciso I, Art. 22, da Lei nº 8.212/91).

Além deste valor, a empresa também deverá pagar percentual sobre o risco ambiental da atividade – quanto maior o risco de os trabalhadores sofrerem acidente de trabalho, maior a alíquota sobre a remuneração dos segurados empregados e avulsos (Art. 22, inciso II, Lei nº 8.212/91), na seguinte proporção:

- a) 1% (um por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante o risco de acidentes do trabalho seja considerado leve;
- b) 2% (dois por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado médio;
- c) 3% (três por cento) para as empresas em cuja atividade preponderante esse risco seja considerado grave.

Caso a empresa tenha como atividade-fim: bancos comerciais, bancos de investimentos, bancos de desenvolvimento, caixas econômicas, sociedades de crédito, financiamento e investimento, sociedades de crédito imobiliário, sociedades corretoras, distribuidoras de títulos e valores mobiliários, empresas de arrendamento mercantil, cooperativas de crédito, empresas de seguros privados e de capitalização, agentes autônomos de seguros privados e de crédito

e entidades de previdência privada abertas e fechadas, além dos 20% deverá pagar um adicional de 2,5% devido à atividade desenvolvida (§ 1º do Art. 22, Lei nº 8.212/91).

Os parágrafos do Art. 22 da Lei nº 8.212/91 trazem outras exceções que merecem ser analisadas:

§ 6º A contribuição empresarial da associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional destinada à Seguridade Social, em substituição à prevista nos incisos I e II deste artigo, corresponde a cinco por cento da receita bruta, decorrente dos espetáculos desportivos de que participem em todo o território nacional em qualquer modalidade desportiva, inclusive jogos internacionais, e de qualquer forma de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e de transmissão de espetáculos desportivos. § 7º Caberá à entidade promotora do espetáculo a responsabilidade de efetuar o desconto de cinco por cento da receita bruta decorrente dos espetáculos desportivos e o respectivo recolhimento ao Instituto Nacional do Seguro Social, no prazo de até dois dias úteis após a realização do evento. § 8º Caberá à associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional informar à entidade promotora do espetáculo desportivo todas as receitas auferidas no evento, discriminando-as detalhadamente. § 9º No caso de a associação desportiva que mantém equipe de futebol profissional receber recursos de empresa ou entidade, a título de patrocínio, licenciamento de uso de marcas e símbolos, publicidade, propaganda e transmissão de espetáculos, esta última ficará com a responsabilidade de reter e recolher o percentual de cinco por cento da receita bruta decorrente do evento, inadmitida qualquer dedução, no prazo estabelecido na alínea “b”, inciso I, do Art. 30 desta Lei. § 10 Não se aplica o disposto nos §§ 6º ao 9º às demais associações desportivas, que devem contribuir na forma dos incisos I e II deste artigo e do Art. 23 desta Lei. § 11 O disposto nos §§ 6º ao 9º deste artigo aplica-se à associação desportiva que mantenha equipe de futebol profissional e atividade econômica organizada para a produção e circulação de bens e serviços e que se organize regularmente, segundo um dos tipos regulados nos Arts. 1.039 a 1.092 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil. § 11-A O disposto no § 11 deste artigo aplica-se apenas às atividades diretamente relacionadas com a manutenção e administração de equipe profissional de futebol, não se estendendo às outras atividades econômicas exercidas pelas referidas sociedades empresariais beneficiárias.

4.2 CONTRIBUIÇÃO COM BASE NOS DEMAIS SEGURADOS

No caso do contribuinte individual que presta serviços para empresas, tem-se o Art. 22, inciso III da Lei nº 8.212/91. Este traz a obrigatoriedade de a empresa recolher, sobre o valor pago, 20% para a Previdência Social. Na situação deste trabalhador prestar seus serviços por meio de cooperativa de trabalho, o percentual será de 15% sobre a nota fiscal ou fatura (inciso IV, Art. 22, Lei nº 8.212/91).

Empregador doméstico

O Art. 24 da Lei nº 8.212/91 estabelece que o empregador deverá recolher:

A contribuição do empregador doméstico incidente sobre o salário de contribuição do empregado doméstico a seu serviço é de: (Redação dada pela Lei nº 13.202, de 2015) I - 8% (oito por cento); e (Incluído pela Lei nº 13.202, de 2015); II - 0,8% (oito décimos por cento) para o financiamento do seguro contra acidentes de trabalho.

Empregado rural ou pescador

A contribuição do empregador rural pessoa física, em substituição à contribuição de que tratam os incisos I e II do Art. 22, e a do segurado especial, referidos, respectivamente, na alínea a do inciso V e no inciso VII do Art. 12 desta Lei, destinada à Seguridade Social, é de:

I - 2% da receita bruta proveniente da comercialização da sua produção;
II - 0,1% da receita bruta proveniente da comercialização da sua produção para financiamento das prestações por acidente do trabalho.
§ 1º O segurado especial de que trata este artigo, além da contribuição obrigatória referida no caput, poderá contribuir, facultativamente, na forma do art. 21 desta Lei. Art. 25 da Lei de Custeio, Lei nº 8.212/91

RESUMO DO TÓPICO 2

Neste tópico, verificou-se que:

- A Previdência Social encontra amparo na CRFB/88, na Lei nº 8.212/91, denominada Lei de Custeio (LCP), na Lei nº 8.213/91 – Lei de Benefícios Previdenciários – LBP e no Decreto nº 3.048/99, no Regulamento da Previdência Social – RPS.
- A seguridade social é o gênero que possui as seguintes espécies: Previdência Social, Assistência Social e Saúde, ainda que apenas a primeira possua caráter contributivo.
- Os segurados obrigatórios, como sendo o empregado, empregado doméstico, avulsos, contribuintes individuais e segurados especiais. Existindo ainda a possibilidade de contribuímos para a Previdência Social como segurados facultativos.
- Os segurados facultativos podem contribuir para a Previdência se quiserem perceber uma remuneração superior a um salário-mínimo, mas que, por ora, exige-se somente que ele comprove que labora no meio rural para ser considerado filiado à Previdência Social – esta é a contribuição deste segurado.
- Os dependentes dos segurados são divididos em classes, sendo a primeira de dependência presumida e as demais devendo ser comprovada a dependência econômica.
- Além da empresa, os segurados também precisam contribuir. Entretanto, estes possuem um limite na contribuição, até porque este é o limite do benefício que receberão, e aqueles contribuem sobre a remuneração do trabalhador, independentemente de seu valor.



1 A Previdência Social corresponde a um seguro para cobertura de eventos, como doença, velhice, maternidade etc., conforme preceitua o Art. 201 da CRFB/88. Esta é organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

- I- Cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada.
- II- Proteção à maternidade, desde que seja por meio de gestação da trabalhadora.
- III- Proteção ao trabalhador em situação de desemprego voluntário.
- IV- Salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados.
- V- Pensão por morte do segurado, quando homem, à cônjuge ou companheira e dependentes.

Assinale a opção correta:

- a) As sentenças I, II, III e IV estão corretas.
- b) As sentenças I, III e IV estão corretas.
- c) As sentenças I, II e III estão corretas.
- d) Apenas a sentença I está correta.

2 Como são classificadas as classes de dependentes do segurado de acordo com o Art. 16 do Regulamento da Previdência Social, Decreto nº 3.048/99?

3 Segundo o Art. 20 da Lei nº 8.212/91, a contribuição para a Previdência Social dos segurados deverá corresponder à alíquota sobre seu salário de contribuição mensal. Referente ao ano vigente, quais são as alíquotas para cada salário dos empregados, empregados domésticos e trabalhador avulso?

BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

1 INTRODUÇÃO

Os benefícios previdenciários são direcionados apenas aos segurados obrigatórios ou facultativos da Previdência Social. Em outras palavras, para se ter direito a esses benefícios é preciso ter contribuído por um tempo mínimo exigido legalmente, o qual é chamado período de carência.

O segurado especial é o único que ainda não paga efetivamente à previdência. Isto acontece em virtude de lhe propiciar a permanência na sua atividade rural e nas suas terras, sendo amparado pelos benefícios. Há situações em que o mesmo até recolhe um valor, que é pequeno, sobre a nota do produtor. Neste sentido, podemos analisar o Art. 26 do Regulamento da Previdência Social (Decreto nº 3.048/99) e seu parágrafo 1º, que estabelece:

Art. 26 Período de carência

É o tempo correspondente ao número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o beneficiário faça jus ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências.

§ 1º Para o segurado especial considera-se período de carência o tempo mínimo de efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, igual ao número de meses necessário à concessão do benefício requerido [...]

O Art. 18 da Lei nº 8.213/91 – Lei de Benefícios Previdenciários traz a seguinte divisão quanto aos benefícios que passaremos a estudar:

I - QUANTO AO SEGURADO:

- a) aposentadoria por invalidez;
- b) aposentadoria por idade;
- c) aposentadoria por tempo de contribuição;
- d) aposentadoria especial;
- e) auxílio-doença;
- f) salário-família;
- g) salário-maternidade;
- h) auxílio-acidente.

II - QUANTO AO DEPENDENTE:

- a) pensão por morte;
- b) auxílio-reclusão.

Assim, os benefícios “são prestações pecuniárias, devidas pelo Regime Geral da Previdência Social, destinadas a prover-lhes a subsistência, nas eventualidades que os impossibilitem de, por seu esforço, auferir recursos para isso” (TAVARES, 2011, p. 131). Pode ser ainda o valor que reforçará os ganhos para “enfrentar encargos de família, ou amparar, em caso de morte ou prisão, os que dele dependiam economicamente”.

2 APOSENTADORIA

Trata-se de uma remuneração que um contribuinte passa a receber após a conclusão de determinados requisitos referentes à sua profissão. Esta visa amparar aqueles que não têm mais condições de estar em atividade, garantindo os seus direitos como cidadãos e resguardando-os de um estágio de vulnerabilidade social. Neste período, o contribuinte geralmente se afasta do mercado de trabalho, porém pode continuar exercendo trabalhos remunerados caso deseje.

2.1 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Com previsão nos artigos 42 a 47 da LBP, Lei nº 8.213/91, e entre os artigos 43 a 50 do RPS (Decreto nº 3.048/99), trata-se da única aposentadoria reversível, válida enquanto o segurado estiver incapacitado e insuscetível de reabilitação para o trabalho (Art. 42 LBP, Lei nº 8.213/91).

Dependerá ainda de prévia verificação por perícia médica, sendo facultado ao trabalhador se fazer acompanhar de médico de sua confiança (§ 1º Art. 42 da Lei nº 8.213/91). O Art. 45 da LBP (Lei nº 8.213/91) traz a previsão de que o valor do benefício pode ser acrescido em 25% caso haja necessidade de o segurado precisar de acompanhamento permanente de outra pessoa. Parágrafo único. O acréscimo de que trata este artigo:

- a) será devido ainda que o valor da aposentadoria atinja o limite máximo legal;
- b) será recalculado quando o benefício que lhe deu origem for reajustado;
- c) cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporável ao valor da pensão.

Quando o segurado retornar às suas atividades ou puder ser reabilitado, cessará o benefício (Art. 46, Lei nº 8.213/91).

2.2 APOSENTADORIA POR IDADE

A aposentadoria por idade encontra amparo no Art. 201, parágrafo 7º da CRFB/88, tendo passado pela reforma previdenciária da EC 20/98, com previsão na LBP (Lei nº 8.213/91) entre os artigos 48 e 51 e no RPS (Decreto nº 3.048/99), artigos 51 a 54.

Para o **trabalhador urbano** se aposentar:

- Homem: 65 anos de idade.
- Mulher: 60 anos de idade.

Para o **trabalhador rural** a idade exigida é de:

- Homem: 60 anos de idade.
- Mulher: 55 anos de idade.

O período de carência é de 180 meses, conforme o Art. 142 da LBP (Lei nº 8.213/91). E o Art. 48, parágrafo 2º do mesmo texto legal estabelece que o: “Trabalhador rural deve comprovar o efetivo exercício de atividade rural, ainda que de forma descontínua, no período imediatamente anterior ao requerimento do benefício, por tempo igual ao número de meses de contribuição correspondente à carência do benefício pretendido”. O Art. 52 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece que todos os segurados terão direito a este benefício, e será devida:

I - ao segurado empregado, inclusive o doméstico:

a) a partir da data do desligamento do emprego, quando requerida até noventa dias depois dela; ou

b) a partir da data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo da alínea “a”; e

II - para os demais segurados, a partir da data da entrada do requerimento.

O valor do benefício, conforme o item III do Art. 39 do RPS (Decreto nº 3.048/99), corresponde a “setenta por cento do salário de benefício, mais um por cento deste por grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de trinta por cento”. Ou seja, se o trabalhador urbano homem tiver 65 anos e 180 contribuições, receberá 70% do salário de benefício (observado que não pode ser inferior ao salário-mínimo). Se contar com 65 anos de idade e 192 contribuições, receberá

71% (1% a cada 12 contribuições acima dos 180) do salário de benefício, assim por diante, até o limite de 100%.

Para a aposentadoria por idade o fator previdenciário é facultativo. Se for benéfico para o trabalhador é interessante utilizá-lo, caso contrário, o segurado tem a escolha de não o aplicar.

O fator previdenciário foi criado em 1999 e representa um número, resultado de uma fórmula, usado para evitar que a pessoa se aposente muito cedo. Caso o trabalhador se aposentar mais jovem, ganhará menos.

2.3 APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

A aposentadoria por tempo de contribuição substituiu a aposentadoria por tempo de serviço. Agora, para se aposentar precisa efetivamente contribuir. A aposentadoria por tempo de contribuição é um benefício devido ao cidadão que comprovar o tempo total de 35 anos de contribuição, se homem, ou 30 anos de contribuição, se mulher. A nova regra de cálculo das aposentadorias por tempo de contribuição foi estabelecida pela Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015.

O cálculo levará em consideração o número de pontos alcançados, somando a idade e o tempo de contribuição do segurado – a chamada Regra 85/95 Progressiva. Além da soma dos pontos é necessário também cumprir a carência, que corresponde ao quantitativo mínimo de 180 meses de contribuição para as aposentadorias. Alcançados os pontos necessários, será possível receber o benefício integral, sem aplicar o fator previdenciário. A progressividade ajusta os pontos necessários para obter a aposentadoria de acordo com a expectativa de sobrevida dos brasileiros.

Até 30 de dezembro 2018, para se aposentar por tempo de contribuição, sem incidência do fator, o segurado terá de somar 85 pontos, se mulher, e 95 pontos, se homem. A partir de 31 de dezembro de 2018, para afastar o uso do fator previdenciário, a soma da idade e do tempo de contribuição terá de ser 86, se mulher, e 96, se homem. A lei limita esse escalonamento até 2026, quando a soma para as mulheres deverá ser de 90 pontos e para os homens, 100 (BRASIL, 2015).

QUADRO 7 – REGRAS POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO

	Mulher	Homem
Até 30 de dezembro de 2018	85	95
De 31 de dez/18 a 30 de dez/22	85	96
De 31 de dez/20 a 30 de dez/22	87	97
De 31 de dez/22 a 30 de dez/24	88	98
De 31 de dez/24 a 30 de dez/26	89	99
De 31 de dez/26 em diante	90	100

FONTE: Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2015/06/servico-novas-regras-para-aposentadoria-por-tempo-de-contribuicao-ja-estao-em-vigor/>>. Acesso em: 15 maio 2018.

Pelas regras de hoje, não existe idade mínima para aposentadoria por tempo de contribuição no INSS. O que é exigido para esse tipo de aposentadoria é o tempo mínimo de contribuição, de 30 anos para mulheres e de 35 para homens. A regra 85/95 não muda em nada o requisito de acesso ao benefício. A nova regra traz uma nova forma de cálculo do valor do benefício, permitindo que não se aplique o Fator Previdenciário para quem atingir os pontos. A nova regra é uma opção. Caso a pessoa deseje se aposentar antes de completar a soma de pontos necessários, ela poderá se aposentar, mas vai haver aplicação do fator previdenciário e, portanto, potencial redução no valor do benefício.

2.4 APOSENTADORIA ESPECIAL

A aposentadoria especial é um benefício previdenciário previsto na LBP (Lei nº 8.213/91) nos artigos 57 e 58 e também no RPS, artigos 64 a 70 (Decreto nº 3.048/99). Estipula-se que esta aposentadoria será concedida uma vez cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que tiver trabalhado sujeito a condições especiais que prejudiquem a saúde ou a integridade física, durante 15 (quinze), 20 (vinte) ou 25 (vinte e cinco) anos, conforme dispuser a Lei (Art. 57, Lei nº 8.213/91). Esta redução do período é uma forma de compensar por ter laborado durante tantos anos em um ambiente totalmente insalubre para a saúde do trabalhador.

"A eventual concessão da aposentadoria especial não exclui a responsabilidade do empregador pelo descuido frente às técnicas de higiene e saúde do trabalho" (IBRAHIM, 2011, p. 609).

Durante este período, 15, 20 ou 25 anos, o trabalhador deve ter tido contato efetivo com agentes nocivos à saúde. Esses agentes podem ser de ordem física, química ou biológica, em ambientes insalubres. Contudo, não é qualquer ambiente insalubre que terá redução no tempo para aposentadoria. Para que haja a redução de tempo para aposentadoria, o ambiente insalubre deve constar no Anexo IV do RPS (Decreto nº 3.048/99). No citado anexo, consta que o trabalhador deve ter estado 15 anos de contato com agentes nocivos à saúde em atividades permanentes no subsolo de minerações subterrâneas em frente de produção. Para exposição durante 20 anos estão previstas duas situações de contato: AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS: mineração subterrânea cujas atividades sejam exercidas afastadas das frentes de produção; AGENTES QUÍMICOS:

ASBESTOS

- a) extração, processamento e manipulação de rochas amiantíferas;
- b) fabricação de guarnições para freios, embreagens e materiais isolantes contendo asbestos;
- c) fabricação de produtos de fibrocimento;
- d) mistura, cardagem, fiação e tecelagem de fibras de asbestos.

Para 25 anos o anexo traz diversas situações, citaremos algumas para elucidar:

[...] ARSÊNIO E SEUS COMPOSTOS

- a) extração de arsênio e seus compostos tóxicos;
- b) metalurgia de minérios arsenicais;
- c) utilização de hidrogênio arseniado (arsina) em sínteses orgânicas e no processamento de componentes eletrônicos;
- d) fabricação e preparação de tintas e lacas;
- e) fabricação, preparação e aplicação de inseticidas, herbicidas, parasiticidas e raticidas com a utilização de compostos de arsênio;
- f) produção de vidros, ligas de chumbo e medicamentos com a utilização de compostos de arsênio;
- g) conservação e curtume de peles, tratamento e preservação da madeira com a utilização de compostos de arsênio.

[...] MANGANÊS E SEUS COMPOSTOS

- a) extração e beneficiamento de minérios de manganês;
- b) fabricação de ligas e compostos de manganês;
- c) fabricação de pilhas secas e acumuladores;
- d) preparação de permanganato de potássio e de corantes;
- e) fabricação de vidros especiais e cerâmicas;
- f) utilização de eletrodos contendo manganês;
- g) fabricação de tintas e fertilizantes.

FONTE: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 15 maio 2018.

Além disso, “o segurado deverá comprovar a efetiva exposição aos agentes nocivos, químicos, físicos, biológicos ou à associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física, pelo período equivalente ao exigido para a concessão do benefício” (IBRAHIM, 2011, p. 611). A comprovação da exposição efetiva se dá mediante o Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, “emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho” (IBRAHIM, 2011, p. 612). Este formulário é confeccionado pela própria empresa e irá reproduzir informações dos laudos técnicos das condições ambientais.

O PPP propicia indiretamente melhorias no ambiente de trabalho e de suas condições. Isto se dá, pois, aquele perfil que demonstrar negligência com os trabalhadores e com suas condições laborais poderá gerar responsabilidade civil e penal do empregador. “Este documento será utilizado pelo segurado para fazer prova frente ao INSS da exposição aos agentes nocivos” (IBRAHIM, 2011, p. 613).

3 AUXÍLIO

A palavra auxílio vem do latim *auxilium*, e significa ajuda, amparo ou socorro que se presta a alguém, consoante o contexto. Trata-se de uma assistência que se solicita ou que se proporciona. Em outras palavras, os que pedem um auxílio são aqueles que precisam de ajuda para sair de uma situação de risco. Serão vistos nesta seção os seguintes auxílios: auxílio-doença, auxílio-acidente, auxílio-reclusão, salário-maternidade, salário-família e pensão por morte.

3.1 AUXÍLIO-DOENÇA

O benefício do auxílio-doença pode decorrer em duas situações:

- Doença.
- Acidente de trabalho ou doença do trabalho.

Precisamos fazer esta distinção justamente porque o período de carência exigido para cada um deles é diferente.

Para ter direito ao auxílio-doença decorrente da incapacidade laboral que não seja acidente de trabalho a carência é de 12 contribuições para a Previdência Social. Para a outra modalidade, decorrente de acidente de trabalho, não é exigido período algum. Por exemplo, se começarmos a exercer nossa atividade hoje e nesse mesmo dia sofrermos acidente de trabalho, teremos direito ao auxílio-doença decorrente de acidente de trabalho pelo período atestado pela perícia médica.

Para os segurados empregados, os primeiros 15 dias são pagos pela empresa, a partir do 16º será de responsabilidade da Previdência Social. Para os demais segurados conta-se do início da incapacidade para exercer o trabalho.

O valor do benefício, segundo o Art. 61 da Lei de Benefícios Previdenciários (Lei nº 8.213/91), será de 91% do salário de benefício, para o auxílio-doença, inclusive aquele decorrente de acidente de trabalho.

Observamos que o parágrafo 1º do Art. 71 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece hipótese em que o benefício não será devido. Trata-se do fato de doença preexistente ao filiar-se à Previdência, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão.

O Art. 78 do RPS (Decreto nº 3.048/99) estabelece que cessará o benefício quando o segurado recuperar sua capacidade para o exercício da atividade, ou ainda, quando for transformado em aposentadoria por invalidez ou acidente de trabalho, neste caso, se resultar sequela que implique redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

3.2 AUXÍLIO-ACIDENTE

O auxílio-acidente é o único benefício que corresponde a uma indenização paga ao segurado empregado, com exceção do doméstico, ao avulso e segurado especial que retornar à atividade laboral com alguma sequela definitiva (Art. 104, RPS – Decreto nº 3.048/99). Sobre o benefício, trazemos esclarecimentos de Ibrahim (2011, p. 648):

O segurado tem uma sequela decorrente de acidente que reduziu sua capacidade laboral – daí presume o legislador que este segurado terá uma provável perda remuneratória, cabendo ao seguro social ressarcir-lo deste potencial dano. Como a concessão do auxílio-acidente independe da comprovação da real perda remuneratória, evidencia-se sua natureza indenizatória, pois a indenização é paga, em geral, baseada em prejuízos presumidos, como o caso.

Neste sentido, independente do segurado conseguir exercer a atividade remunerada sem qualquer reflexo, é direito que receba esta indenização paga mensalmente devido àquela sequela.

O Regulamento da Previdência Social – RPS, Decreto nº 3.048/99 ainda traz algumas implicações para sua concessão:

1ª redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam (inciso I, Art. 104). 2ª redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam e exija maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente (inciso II, Art. 104), ou 3ª impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém permita o desempenho de outra, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (inciso III, Art. 104).

O parágrafo 1º do Art.104 do Decreto 3.048/99 esclarece que o valor do benefício será de 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença do segurado, corrigido até o mês anterior ao do início do auxílio-acidente, e será devido até a véspera de início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito do segurado. Realçamos que é vedada a cumulação deste benefício com qualquer aposentadoria (§ 2º Art. 104, RPS – Decreto nº 3.048/99).

O Art. 201, parágrafo 2º da CRFB/88 estabelece que nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário-mínimo. Contudo, este não é o caso do auxílio-acidente, único benefício que poderá ter valor inferior ao mínimo, vez que não substitui o salário de contribuição, mas uma indenização por sequela. Assim, o empregado retorna à sua atividade na empresa, receberá seu salário desta e, da Previdência Social, esta indenização pela redução da capacidade laboral.

O parágrafo 4º do artigo em estudo elucida as hipóteses que não serão ensejadoras deste benefício previdenciário:

I - que apresente danos funcionais ou redução da capacidade funcional sem repercussão na capacidade laborativa; e II – de mudança de função, mediante readaptação profissional promovida pela empresa, como medida preventiva, em decorrência de inadequação do local de trabalho.

Tavares (2011, p. 138) esclarece que este benefício “não é exclusivamente acidentário, como pode parecer à primeira vista. Já foi. Atualmente, deve ser pago mesmo em caso de acidente de qualquer natureza ou causa, se preenchidos os requisitos”.

3.3 AUXÍLIO-RECLUSÃO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Art. 201, inciso IV, estabelece que o auxílio-reclusão será devido aos dependentes do segurado de baixa renda. O auxílio-reclusão é um benefício devido apenas aos dependentes do segurado do INSS (ou seja, que contribui regularmente) preso em regime fechado ou semiaberto, durante o período de reclusão ou detenção. O segurado não pode estar recebendo salário de empresa nem benefício do INSS.

Assim, não basta ser o segurado recolhido à prisão para que seus dependentes tenham direito a este benefício, precisa ser o SEGURADO DE BAIXA RENDA. Ainda Ibrahim (2011, p. 660) destaca que: “não receba remuneração da empresa [durante a prisão] nem esteja em gozo de auxílio-doença, aposentadoria ou abono de permanência em serviço [benefício extinto]”. Dispensando carência para seu recebimento.

Outrossim, consideram-se segurados de baixa renda aqueles que recebem renda mensal de até dois salários-mínimos.

Este benefício é incompatível com a prisão civil por não pagamento de pensão alimentícia. Ibrahim (2011, p. 190) entende que não faria sentido receber durante esta prisão, vez que não cumpriria seu caráter coercitivo “manter o pagamento de benefício para os dependentes, o que, em alguns casos, poderia servir de incentivo ao próprio descumprimento da obrigação”.

Este é um dos benefícios mais criticados, porque nasce diante de um ato típico antijurídico e culpável, contudo, precisamos entender que aqui não se está a proteger o preso e sim a família, que merece atenção do Estado para não ficar desamparada.

O Art. 116, parágrafo 3º do RPS (Decreto nº 3.048/99), estabelece que “aplicam-se ao auxílio-reclusão as normas referentes à pensão por morte, sendo necessária, no caso de qualificação de dependentes após a reclusão ou detenção do segurado, a preexistência da dependência econômica”.

O Art. 117 do Decreto nº 3.048/99 destaca que o benefício será pago enquanto o segurado permanecer detento ou recluso. Exigindo-se para tanto que apresente, de três em três meses, o atestado de que continua preso, assinado por autoridade competente (§ 1º). Em caso de fuga, o benefício será suspenso e, se houver recaptura do segurado, será restabelecido a contar da data em que esta ocorrer, desde que esteja ainda mantida a qualidade de segurado (§ 2º).

Por fim, se o segurado vier a falecer durante o período em que está recluso, seu benefício será convertido em pensão por morte (Art. 118, Decreto nº 3.048/99).

3.4 SALÁRIO-MATERNIDADE

O salário-maternidade é um benefício que visa à cobertura de encargos familiares por 120 dias. “Tem por objetivo a substituição da remuneração da segurada gestante durante os 120 dias de repouso, referentes à licença-maternidade” (TAVARES, 2011, p. 173). O salário-maternidade é um benefício pago às seguradas que acabaram de ter um filho, seja por parto ou adoção, ou aos segurados que adotarem uma criança.

Ibrahim (2011, p. 173) esclarece que este benefício não teria natureza previdenciária, “pois não há necessariamente incapacidade a ser coberta”. Não estando, portanto, ligado à incapacidade laborativa, inclui-se o salário-maternidade como benefício previdenciário, por se tratar de encargo familiar assegurado constitucionalmente.

Hodiernamente, a adotante tem direito ao salário-maternidade (Art. 71-A, Lei de Benefícios, Lei nº 8.213/91):

Art. 71-A. “Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias”. (Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013).

Este benefício será devido a todas as seguradas, variando o período de carência (Art. 26, RPS, Decreto nº 3.048/99):

- Empregada: não há carência.
- Empregada doméstica: não há carência.
- Contribuinte individual: 10 contribuições.
- Avulsa: não há carência.
- Segurada especial: comprovar o exercício da atividade rural nos últimos 10 meses anteriores ao requerimento.
- Facultativa: 10 contribuições.

O salário-maternidade é o único benefício que não está limitado ao teto da Previdência Social, assim estipulado pelo Art. 101 do RPS, Decreto 3.48/99 e Art. 71 da LBP, Lei nº 8.213/91:

- Empregada e avulsa: remuneração integral. Se tiver dois trabalhos concomitantemente, receberá integralmente os salários.
- Empregada doméstica: último salário de contribuição.
- Segurada especial: um salário-mínimo.
- Contribuinte individual e facultativa: um doze avos da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses.

3.5 SALÁRIO-FAMÍLIA

Este benefício é pago para o segurado empregado e avulso em relação aos dependentes que possui, não possuindo qualquer período de carência para início do pagamento. “Cada cota de benefício será relativa ao respectivo número de filhos ou equiparados” (TAVARES, 2011, p. 179). O assunto encontra amparo na Lei nº 8.213/91, entre os artigos 65 a 70 e no RPS, Decreto nº 3.048/99, entre os artigos 81 a 92.

O parágrafo único do Art. 65 da LBP, Lei nº 8.213/91 prescreve que: “O aposentado por invalidez ou por idade e os demais aposentados com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais de idade, se do sexo masculino, ou 60 (sessenta) anos ou mais, se do feminino, terão direito ao salário-família, pago juntamente com a aposentadoria”.

Este benefício, assim como o auxílio-reclusão, por força da EC20/98, requer a baixa renda (inciso IV do Art. 201 da CRFB/88).

QUADRO 8 - SALÁRIO-FAMÍLIA 2018

TABELA DO SALÁRIO-FAMÍLIA A PARTIR DE PRIMEIRO DE JANEIRO DE 2018	
REMUNERAÇÃO MENSAL	COTA
Até R\$ 877,67	R\$ 45,00
De R\$ 877,68 até R\$ 1.319,18	R\$ 31,71
PUBLICADO NO DOU EM 17 DE MAIO DE 2018 PORTARIA MF N 15 DE 16 DE JANEIRO DE 2018	

FONTE: Disponível em: <www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_familia.htm>. Acesso em: 27 jun. 2018.

A empresa efetua o pagamento juntamente com a remuneração e desconta ao recolher a Previdência Social (INSS), conforme o Art. 65 da LBP (Lei nº 8.213/91).

Para os avulsos, “o salário-família [...] poderá ser recebido pelo sindicato de classe respectivo, que se incumbirá de elaborar as folhas correspondentes e de distribuí-lo”. (Art. 69 da Lei nº 8.213/91).

O início do pagamento do benefício coincide com a apresentação da certidão de nascimento do filho, com apresentação anual da carteira de vacinação obrigatória até os sete anos de idade e comprovação semestral da frequência escolar do filho ou equiparado (dos sete a 14 anos de idade).

3.6 PENSÃO POR MORTE

Este benefício previdenciário encontra amparo na Lei nº 8.213/91, entre os artigos 74 a 79, e no Decreto nº 3.048/99 entre os artigos 105 a 115, alterados pela Lei nº 13.135, de 17 de junho de 2015, constituindo-se no benefício devido ao conjunto dos dependentes do segurado que falecer, aposentado ou não (Art. 74, Lei nº 8.213/91, alterado pela Lei nº 13.135/2015), a partir:

I- do óbito, quando requerida até noventa dias depois deste; II - do requerimento, quando requerida após o prazo previsto no inciso anterior; III - da decisão judicial, no caso de morte presumida.

Tavares (2011, p. 180) esclarece que o óbito pode ser:

- REAL – Certificado
- PRESUMIDO
- Decidido por autoridade judicial competente depois de seis meses de ausência.

Mediante a prova de desaparecimento do segurado em consequência de acidente, desastre ou catástrofe.

Em caso de morte presumida, a pensão por morte será provisória. “Reaparecendo o segurado, cessará imediatamente, desobrigados os dependentes da reposição dos valores recebidos, salvo má-fé” (TAVARES, 2011, p. 181).

3.6.1 Duração do benefício

A pensão por morte tem duração máxima variável, conforme a idade e o tipo do beneficiário.

Para o cônjuge, o companheiro, o cônjuge divorciado ou separado judicialmente ou de fato que recebia pensão alimentícia:

- **Duração de 4 meses a contar da data do óbito:**
 - Se o óbito ocorrer sem que o segurado tenha realizado 18 contribuições mensais à Previdência; ou
 - Se o casamento ou união estável se iniciou em menos de dois anos antes do falecimento do segurado.
- **Duração variável conforme a tabela abaixo:**
 - Se o óbito ocorrer depois de vertidas 18 contribuições mensais pelo segurado e pelo menos dois anos após o início do casamento ou da união estável; ou
 - Se o óbito decorrer de acidente de qualquer natureza, independentemente da quantidade de contribuições e tempo de casamento/união estável.

QUADRO 9 – DURAÇÃO DO BENEFÍCIO

Idade do dependente na data do óbito	Duração máxima do benefício ou cota
menos de 21 anos	3 anos
entre 21 e 26 anos	6 anos
entre 27 e 29 anos	10 anos
entre 30 anos e 40 anos	15 anos
entre 41 e 43 anos	20 anos
a partir de 44 anos	Vitalício

FONTE: Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/tag/tabela/>>. Acesso em: 27 jun. 2018.

Para o cônjuge inválido ou com deficiência:

- O benefício é devido enquanto durar a deficiência ou invalidez, respeitando-se os prazos mínimos descritos na tabela acima.

Para os filhos (equiparados) ou irmãos do falecido desde que comprovem o direito:

- O benefício é devido até os 21 anos de idade, salvo em caso de invalidez ou deficiência.

RESUMO DO TÓPICO 3

Neste tópico, verificou-se que:

- Os benefícios da Previdência Social pagos aos segurados são: aposentadoria especial, aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por invalidez, aposentadoria por idade, auxílio-doença, auxílio-acidente, salário-maternidade e salário-família.
- Os benefícios da Previdência pagos para os dependentes são: auxílio-reclusão e pensão por morte.
- Os seguintes benefícios exigem que o segurado seja de baixa renda: auxílio-reclusão e salário-família.

AUTOATIVIDADE



- 1 Quais são os requisitos necessários para que o trabalhador possa se aposentar por idade?
- 2 Sobre o auxílio-acidente, analise as seguintes sentenças:
 - I- É o único benefício que corresponde a uma indenização paga ao segurado empregado, com exceção do doméstico, ao avulso e segurado especial que retornar à atividade laboral com alguma sequela definitiva.
 - II- Tendo o segurado uma sequela decorrente de acidente que reduziu sua capacidade laboral, cabendo ao seguro social ressarcir-lo deste potencial dano.
 - III- A concessão do auxílio-acidente depende da comprovação da real perda remuneratória. É direito que este receba a indenização paga mensalmente devido àquela sequela quando não conseguir exercer a atividade.
 - IV- O valor do benefício será de 50% (cinquenta por cento) do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença do segurado, corrigido até o mês corrente ao do início do auxílio-acidente.

Assinale a opção correta:

- a) As sentenças I, II, III e IV estão corretas.
- b) As sentenças I, III e IV estão corretas.
- c) As sentenças I e II estão corretas.
- d) As sentenças I, II e IV estão corretas.

- 3 Sobre o auxílio-reclusão, analise as sentenças a seguir como verdadeiras e falsas:

- () A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Art. 201, inciso IV, estabelece que o auxílio-reclusão será devido aos dependentes do segurado de baixa renda.
- () O auxílio-reclusão é um benefício devido apenas aos dependentes do segurado do INSS (ou seja, que contribui regularmente) preso em regime fechado ou semiaberto, durante o período de reclusão ou detenção.
- () O auxílio pode ser pago ao segurado mesmo se estiver recebendo salário da empresa, mas não pode receber outro benefício do INSS.
- () Este benefício é incompatível com a prisão civil por não pagamento de pensão alimentícia.

Assinale a sequência correta:

- a) V, V, F, F.
- b) F, V, F, V.
- c) F, F, V, V.
- d) V, V, F, V.

REFERÊNCIAS

AUDITECMA. **Tabela de férias em função do número de faltas não justificadas**. Disponível em: <http://auditecma.com.br/downloads/Tabelas_Praticas/TabeladePagamentodeFeriasProporcionais.htm>. Acesso: 18 jun. 2018.

BARRETO, Glauca. **Curso de direito do trabalho**. Niterói: Impetus, 2008.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1973**. Diário Oficial [da União], Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 3 maio 2018.

BRASIL. **Constituição Federal da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 3 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 3.048/99**. Regulamento da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm>. Acesso em: 3 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 73.841/1974**. Regulamenta a Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D73841.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 93.412/86**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d93412.htm>. Acesso em: 3 jun. 2018.

BRASIL. **Decreto nº 95.247/67, de 17 de novembro de 1987**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-95247-17-novembro-1987-445652-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 10 maio 2018.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 368/68**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0368.htm>. Acesso em: 3 jun. 2018.

BRASIL. IBGE. **Censo demográfico. 2016**. Disponível em: <www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao.html>. Acesso em: 12. Jun. 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 4 do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/In_Norm/IN_04_06.html>. Acesso em: 3 jun. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467/2017, de 13 de julho de 2017** - Alterações na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. BRASIL.

BRASIL. **Lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 28 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. IBGE. **Censo demográfico 2016.** Disponível em: <www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao.html>. Acesso em: 12. jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Diário Oficial [da União], Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei10406.htm>>. Acesso em: 20 abr. 2018.

BRASIL. **Lei nº 10.421, de 15 de abril de 2002.** Estende à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10421.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.101/2000.** Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111101.htm>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.770/2008.** Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei n. 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111770.htm>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as leis nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o Art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.023/2009.** Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112023.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.023/2009**. Dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10421.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.506/11**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm>. Acesso em: 28 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.964/2014**. Altera a Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm>. Acesso em: 12 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015**. Altera a Lei n. 7.998 de 11 de janeiro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13134.htm>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 2.959/1956**. Altera o Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), e dispõe sobre os contratos por obra ou serviço certo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L2959.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 3.207/57**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3207.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 5.889, 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5889.htm>. Acesso em: 24 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 6.019/1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em: 17 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 605/49**. Regulamenta o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/lei605.htm>>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.418/85**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 7.783/1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>. Acesso em: 7 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.036/90**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.212/91. Lei de Custeio Previdenciário**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.213/91**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 8.716/93, de 11 de outubro 1993**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8716.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.601/1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm>. Acesso em: 7 jun. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9608.htm>. Acesso em: 11 maio 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.732, de 11 de dezembro de 1998**. Altera dispositivos das leis nº 8.212 e 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, da Lei nº 9.317, de 5 de dezembro de 1996, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9732.htm>. Acesso em: 20 maio 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808/2017, de 14 de novembro de 2017** - Alterações na Lei n. 13.467/2017 e na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 12 jun. 2018.

BRASIL. **Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em:

BRASIL. **Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978**. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 29 maio 2018.

BRASIL. **Portaria nº 3.281/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <www.saude.mt.gov.br/arquivo/5332/legislacao>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Portaria nº 41, de 28 de março de 2007**. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregados. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/legislacao/portarias/2007/p_20070328_41.pdf>. Acesso em: 29 maio 2018.

BRASIL. **Portaria nº 42/2007 do Ministério do Trabalho e Emprego**. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P42_07.html>. Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Súmulas Vinculantes**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumulaVinculante>>. Acesso em: 21 mai. 2018.

BRASIL. **Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-5859-11-dezembro-1972-358025-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 20 maio 2018.

CARAJEESCOV, Paula Corina Santone. **Arbitragem nos conflitos individuais do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2010.

CARAJEESCOV. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Impetus, 2011.
COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração**. Curitiba: Juruá, 1999.

CARAJEESCOV. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Impetus, 2011.

CARAJEESCOV. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Impetus, 2011.
COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração**. Curitiba: Juruá, 1999.

CARVALHO, Augusto César Leite. **Direito do trabalho: curso e discurso**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Impetus, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Impetus, 2011.

COSTA, Walmir Oliveira da. **Dano moral nas relações laborais: competência e mensuração**. Curitiba: Juruá, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2005.

- DORNELLES, Gisele Marino da Rocha. **Cálculos trabalhistas para rotinas, liquidação de sentença e atualização de débitos judiciais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de direito previdenciário**. 16. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.
- MAFRA FILHO, Francisco de Salles Almeida. O salário: definições. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 2005.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008a.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008b.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MTE. **NR-24**. Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho. Disponível em: Acesso em: 7 set. 2016.
- MTE. **NR-5**. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA. Disponível em: Acesso em: 7 jun. 2018.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2007.
- NETO, José Affonso Dallegrave. **Revista TST**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 241, maio/ago. 2005.
- OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- OLIVEIRA, Cinthia Machado de et al. **Manual de prática trabalhista**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2010.
- OLIVEIRA, Isabela Broechart B. B. **Cálculos trabalhistas**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2009a.
- OLIVEIRA, Isabela Broechart B. B. **Cálculos trabalhistas**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2009b.

OLIVEIRA, Isabela Broechart B. B. **Cálculos trabalhistas**. 43. ed. São Paulo: Atlas, 2009b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Recomendação nº 60. Disponível em: Acesso em: 2 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Recomendação nº 117. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 2 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Recomendação nº 141. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/recommendations>>. Acesso em: 2 jul. 2018.

OLIVEIRA, Isabela Broechart B. B. **O período de graça e o desemprego involuntário na Lei nº 8.213/91**. Disponível em: Acesso em: 16 jun. 2011.

OLIVEIRA, Isabela Broechart B. B. **O período de graça e o desemprego involuntário na Lei nº 8.213/91**. Disponível em: Acesso em: 16 jun. 2011.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Cálculos trabalhistas**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Recomendação nº 60**. Disponível em: Acesso em: 2 jun. 2018.

PRETTI, Gleibe; CARLOS, Vera Lúcia. Col. **Práticas do Direito 11: procedimentos especiais trabalhistas**. São Paulo: Saraiva, 2009.

RESOLUÇÃO Nº 754, DE 26 DE AGOSTO DE 2015. Regulamenta o seguro desemprego do empregado doméstico. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Resol/Res_754_15.html>. Acesso em: 7 maio 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: jornadas e pausas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009a.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009b. v. 6.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: jornadas e pausas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009a.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado: contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2009b. v. 6.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SÚMULAS TST. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito previdenciário: regime geral de Previdência Social e regras constitucionais dos regimes próprios de Previdência Social**. 13. ed. Niterói: Impetus, 2011.

TAVARES, Marcelo Leonardo. **Direito previdenciário: regime geral de Previdência Social e regras constitucionais dos regimes próprios de Previdência Social**. 13. ed. Niterói: Impetus, 2011.

TOLARDO, Anelore; VALENTIM, Ilda. **Legislação e prática trabalhista**. Indaial: Grupo UNIASSELVI, 2009.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Contrato de trabalho & eficácia dos direitos humanos fundamentais de primeira dimensão**. Curitiba: Juruá, 2009.