

TEC
ADM

APOSTILA COMPILADA

ORGANIZADOR: GLAUCO CARVALHO CAMPOS

Direito do Trabalho

VOLUME ÚNICO



TEC
ADM

Governo do Estado do Rio de Janeiro

Governador: Wilson Witzel

Secretário de Estado de Ciência, Tecnologia e Inovação: Leonardo Rodrigues

FAETEC – Fundação de Apoio à Escola Técnica

www.faetec.rj.gov.br

Presidente: Romulo Mello Massacesi

Vice Presidente Educacional: Maicon Luiz Lisboa Felix

Diretora da Diretoria de Desenvolvimento da Educação: Márcia Cristina Pinheiro Farinazo

Coordenadora do Programa Tec RJ: Bárbara Sales Castelhana

Fundação Cecierj

www.cecierj.edu.br

Presidente: Gilson Rodrigues

Vice-Presidente de Educação Superior a Distância: Marilvia Dansa de Alencar

Vice-Presidente Científica: Monica Dahmouche

Organização de Conteúdo

Glauco Carvalho Campos

Coordenação do Programa Tec RJ

Priscila de Souza Costa Couto

Diretoria de Extensão

Michelle Casal Fernandes

Diretoria de Material Didático

Bruno José Peixoto

Coordenação de Design Instrucional

Flávia Busnardo da Cunha

Diretoria de Material Impresso

Ulisses Schnaider

Ilustração

Andre Amaral

Capa

Larissa Averbug e Andre Amaral

Projeto Gráfico

Larissa Averbug

Produção Gráfica

Fábio Rapello Alencar

APOSTILA COMPILADA

Composição do material:

Rede E-TEC Brasil

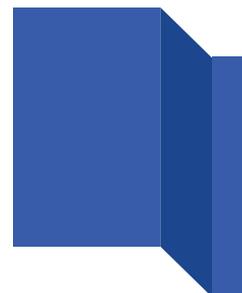
Título: Direito do Trabalho

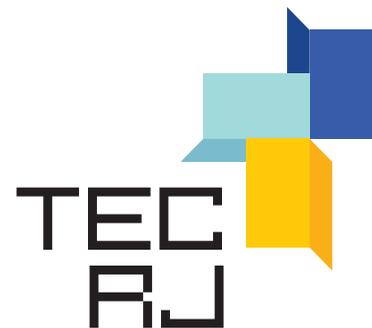
(Técnico em Segurança do Trabalho)

Autores: Marlus Eduardo Faria Losso, Marcelo Ribeiro Losso

IFPR, 2014, 160 p., 20 aulas.

Link: <http://proedu.rnp.br/handle/123456789/1427>





TEC
RJ

TEC
ADM

ORGANIZADOR: GLAUCO CARVALHO CAMPOS

Direito do Trabalho

VOLUME ÚNICO

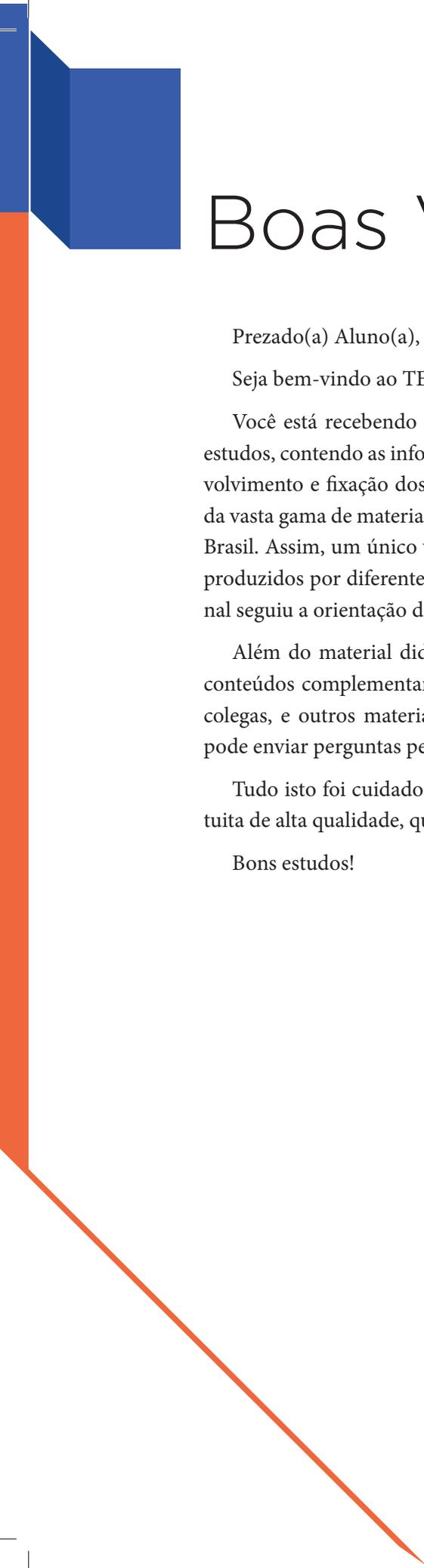


FAETEC

Secretaria de
Ciência, Tecnologia e Inovação







Boas Vindas

Prezado(a) Aluno(a),

Seja bem-vindo ao TEC RJ

Você está recebendo o material didático impresso para acompanhamento de seus estudos, contendo as informações necessárias para seu aprendizado, exercício de desenvolvimento e fixação dos conteúdos. Este material foi selecionado e reeditado à partir da vasta gama de materiais disponibilizados pelo Ministério da Educação na Rede e-Tec Brasil. Assim, um único volume impresso pode apresentar aulas oriundas de materiais produzidos por diferentes instituições atuantes da Rede e-Tec Brasil. Sua ordenação final seguiu a orientação dada pelos coordenadores do TEC RJ.

Além do material didático impresso, disponibilizamos um Ambiente Virtual com conteúdos complementares, atividades individuais de reforço e colaboração com seus colegas, e outros materiais que podem auxiliar na sua aprendizagem. Você também pode enviar perguntas pelos fóruns de dúvida ao corpo docente de seu curso.

Tudo isto foi cuidadosamente planejado para que você tenha uma experiência gratuita de alta qualidade, que resulte em sólida formação técnica.

Bons estudos!



Direito do Trabalho

Marlus Eduardo Faria Losso

Marcelo Ribeiro Losso



**INSTITUTO FEDERAL
PARANÁ**
Educação a Distância

**Curitiba-PR
2014**

Presidência da República Federativa do Brasil

Ministério da Educação

Secretaria de Educação a Distância

© 2014 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA - PARANÁ -
EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA

Este Caderno foi elaborado pelo Instituto Federal do Paraná para o Sistema Escola
Técnica Aberta do Brasil – e-Tec Brasil.

Prof. Irineu Mario Colombo
Reitor

Prof. Joelson Juk
Chefe de Gabinete

Prof. Ezequiel Westphal
Pró-Reitoria de Ensino - PROENS

Prof. Gilmar José Ferreira dos Santos
Pró-Reitoria de Administração - PROAD

Prof. Silvestre Labiak
**Pró-Reitoria de Extensão, Pesquisa e
Inovação - PROEPI**

Neide Alves
**Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e
Assuntos Estudantis - PROGEPE**

Valdinei Henrique da Costa
**Pró-Reitoria de Planejamento e
Desenvolvimento Institucional - PROPLAN**

Prof. Fernando Amorim
Diretor Geral do Câmpus EaD

Prof.
**Diretor de Planejamento e Administração
do Câmpus EaD**

Marcos Barbosa
**Diretora de Ensino, Pesquisa e Extensão do
Câmpus EaD**

Prof.^a Monica Beltrami
Coordenadora do Curso

Suyan Miliorini
Jessica Kremer
Coordenação Adjunta

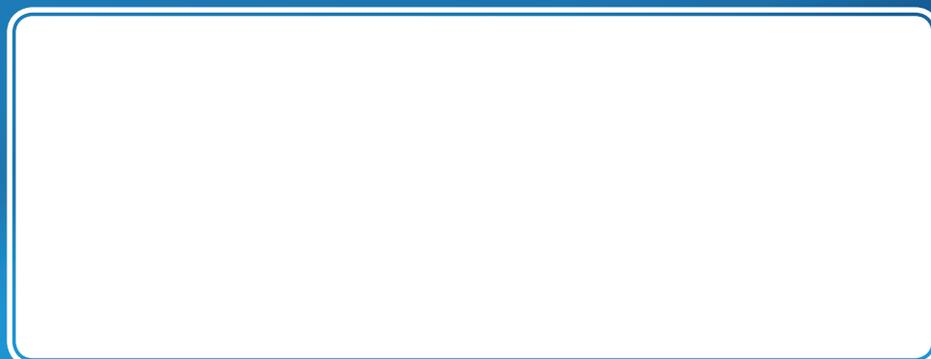
Prof.^a Ester dos Santos Oliveira
Coordenação de Design Instrucional

Lídia Emi Ogura Fujikawa
Jilvana Suellen da Silva Alves
Designers Instrucionais

Diego Windmöller
Diagramação

e-Tec/MEC
Projeto Gráfico

Catálogo na fonte pela Biblioteca do Instituto Federal do Paraná



Apresentação e-Tec Brasil

Prezado estudante,

Bem-vindo ao e-Tec Brasil!

Você faz parte de uma rede nacional pública de ensino, a Escola Técnica Aberta do Brasil, instituída pelo Decreto nº 6.301, de 12 de dezembro 2007, com o objetivo de democratizar o acesso ao ensino técnico público, na modalidade a distância. O programa é resultado de uma parceria entre o Ministério da Educação, por meio das Secretarias de Educação a Distância (SEED) e de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), as universidades e escolas técnicas estaduais e federais.

A educação a distância no nosso país, de dimensões continentais e grande diversidade regional e cultural, longe de distanciar, aproxima as pessoas ao garantir acesso à educação de qualidade, e promover o fortalecimento da formação de jovens moradores de regiões distantes, geograficamente ou economicamente, dos grandes centros.

O e-Tec Brasil leva os cursos técnicos a locais distantes das instituições de ensino e para a periferia das grandes cidades, incentivando os jovens a concluir o ensino médio. Os cursos são ofertados pelas instituições públicas de ensino e o atendimento ao estudante é realizado em escolas-polo integrantes das redes públicas municipais e estaduais.

O Ministério da Educação, as instituições públicas de ensino técnico, seus servidores técnicos e professores acreditam que uma educação profissional qualificada – integradora do ensino médio e educação técnica, – é capaz de promover o cidadão com capacidades para produzir, mas também com autonomia diante das diferentes dimensões da realidade: cultural, social, familiar, esportiva, política e ética.

Nós acreditamos em você!

Desejamos sucesso na sua formação profissional!

Ministério da Educação
Janeiro de 2010

Nosso contato
etecbrasil@mec.gov.br



Indicação de ícones

Os ícones são elementos gráficos utilizados para ampliar as formas de linguagem e facilitar a organização e a leitura hipertextual.



Atenção: indica pontos de maior relevância no texto.



Saiba mais: oferece novas informações que enriquecem o assunto ou “curiosidades” e notícias recentes relacionadas ao tema estudado.



Glossário: indica a definição de um termo, palavra ou expressão utilizada no texto.



Mídias integradas: sempre que se desejar que os estudantes desenvolvam atividades empregando diferentes mídias: vídeos, filmes, jornais, ambiente AVEA e outras.



Atividades de aprendizagem: apresenta atividades em diferentes níveis de aprendizagem para que o estudante possa realizá-las e conferir o seu domínio do tema estudado.



Sumário

Palavra dos professores-autores	11
Aula 1 – Direito do Trabalho: as primeiras formas de trabalho e sua evolução	13
1.1 O início do trabalho do homem e os regimes em que eram realizados.....	13
1.2 Os reflexos da Revolução Francesa.....	15
1.3 A Revolução Industrial.....	16
1.4 O início da preocupação com o trabalhador.....	18
1.5 Fordismo x Toyotismo.....	21
1.6 A nova revolução industrial.....	21
Aula 2 – Conceituando o Direito do Trabalho e buscando suas fontes	25
2.1 Introdução ao Direito do Trabalho.....	25
2.2 As fontes do Direito do Trabalho.....	27
Aula 3 – Como interpretar as normas trabalhistas	31
3.1 Os Princípios: as interpretações das leis.....	31
Aula 4 – O Contrato de Trabalho	37
4.1 Direito Individual do Trabalho.....	37
4.2 Os requisitos do Contrato de Trabalho.....	39
4.2.1 Capacidade do Agente.....	39
4.2.2 Objeto lícito, possível, determinado ou determinável.....	41
4.2.3 Forma prescrita ou não defesa em lei.....	42
4.3 Prazo contratual.....	42
Aula 5 – As partes do contrato de trabalho: o empregado	47
5.1 Afinal, quem são as partes?.....	47
5.2 O empregado.....	48
Aula 6 – As partes do contrato de trabalho: o empregado II	55
6.1 Os diferentes tipos de trabalhadores.....	55

Aula 7 – O empregador	63
7.1 Quem é o empregador?.....	63
7.2 O encerramento do Contrato de Trabalho.....	66
7.2.1 Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho	66
Aula 8 – Encerramento do Contrato de Trabalho II	69
8.1 Rescisão por iniciativa do empregador: justa causa.....	69
Aula 9 – Garantia de Emprego	75
9.1 Hipóteses de garantia de emprego.....	75
Aula 10 – Os Direitos Trabalhistas I	79
10.1 Os principais direitos	79
Aula 11 – Os Direitos Trabalhistas II	87
11.1 Os principais direitos.....	87
Aula 12 – Os Direitos Trabalhistas III	93
12.1 Os principais direitos.....	93
Aula 13 – Os Direitos Trabalhistas IV	101
13.1 Os principais direitos aplicáveis ao término do Contrato de Trabalho.....	101
Aula 14 – Segurança e Medicina do Trabalho I	109
14.1 Histórico e Conceito.....	109
14.2 Equipamentos de Proteção Individual (EPI).....	111
14.3 Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT).....	112
14.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	113
Aula 15 – Segurança e Medicina do Trabalho II	115
15.1 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).....	115
15.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)	115
15.3 Edificações.....	115
15.4 Iluminação.....	116
15.5 Conforto térmico.....	116
15.6 Outros institutos relacionados ao tema.....	116
Aula 16 – Segurança e Medicina do Trabalho III	119
16.1 Atividades insalubres.....	119
16.2 Atividades perigosas.....	120

Aula 17 – Direito Coletivo do Trabalho I	123
17.1 Sindicatos.....	123
17.2 Negociação Coletiva.....	126
17.2.1 Convenção Coletiva de Trabalho.....	126
17.2.2 Acordo Coletivo de Trabalho.....	126
Aula 18 – Direito Coletivo do Trabalho II	129
18.1 Estrutura Sindical Brasileira.....	129
18.2 Os direitos dos associados.....	130
18.3 O princípio da liberdade sindical.....	130
18.4 Custeio Sindical.....	131
18.5 A falta de acordo na negociação coletiva.....	132
18.6 O direito de greve.....	133
Aula 19 – Fiscalização das Relações de Trabalho I	137
19.1 Ministério do Trabalho e Emprego.....	137
19.2 Livro de Inspeções.....	138
Aula 20 – Fiscalização das Relações de Trabalho II	141
20.1 Autuação Fiscal.....	141
20.1.1 Resultados da Fiscalização.....	141
20.2 Ministério Público do Trabalho.....	142
Atividades autoinstrutivas	144
Referências	153
Currículo dos professores-autores	159



Palavra dos professores-autores

Prezados alunos,

O estudo do Direito do Trabalho é de fundamental importância nos dias atuais.

Conforme veremos em nossos encontros, de um lado temos a figura do empregado que, menos favorecido economicamente, necessita de um posto de trabalho para sua própria manutenção e de sua família, recebendo baixos salários e se submetendo a condições precárias de atividade. De outro, o empregador, detentor desse trabalho, que conta com o labor de seus empregados para a busca incessante do lucro. E essa relação de desequilíbrio econômico, há muito tempo, causa sérias implicações sociais.

Para minimizar os efeitos negativos, os empregados passaram a se unir para conseguir melhores condições de trabalho. Nesse período surgem os sindicatos, a constitucionalização das normas de proteção, enfim, os trabalhadores conquistam maior respeito. Vários antecedentes históricos merecem reflexão para entender o mundo em que vivemos atualmente.

Hoje, temos uma série de leis, decretos e normas que visam proteger não só a saúde e a segurança, mas acima de tudo a vida digna do empregado. Não se condena a busca do lucro, mas busca-se garantir os interesses do trabalhador, a fim de tornar mais equilibrado o relacionamento com as empresas.

É esse fascinante mundo do trabalho o tema central de nossas próximas aulas. Porém, como lembra Sun Tzu, “os guerreiros vitoriosos vencem antes de ir à guerra, ao passo que os derrotados vão à guerra e só então procuram a vitória”. Então, não nos resta alternativa senão agarrar essa ímpar oportunidade de aprendizado.

Bons estudos!

Prof. MSc Marlus Eduardo F. Losso

Prof. MSc Marcelo Ribeiro Losso



Aula 1 – Direito do Trabalho: as primeiras formas de trabalho e sua evolução

A nossa primeira aula tem como foco fazer uma análise histórica das formas de trabalho desde a antiguidade até os dias atuais, passando por períodos como a Revolução Francesa e a Revolução Industrial.

Você perceberá que esse resgate histórico será muito importante para compreender os motivos que levaram à preocupação com o trabalho humano em todos os seus aspectos, e que, por consequência, deram origem ao próprio Direito do Trabalho.

1.1 O início do trabalho do homem e os regimes em que eram realizados

Para iniciarmos nossa conversa, vamos imaginar que há muito tempo, em um mundo sem limites territoriais e governantes, portanto sem leis, o homem já trabalhava. Essa forma primitiva de trabalho era voltada exclusivamente para sua própria **subsistência** e consistia em plantar, caçar e lutar contra seus semelhantes ou mesmo contra animais que o ameaçavam.

Na evolução dos tempos, esse homem percebeu que poderia aprisionar seus inimigos ao invés de matá-los, uma vez que esses prisioneiros poderiam ser utilizados como força física para a execução de determinadas tarefas braçais. Esse é o momento em que surge o regime da escravidão.

Aos escravos eram atribuídas atividades indignas aos homens, em que a força física bruta era necessária, fazendo com que seu “proprietário” ficasse livre de executá-las (LOSSO, 2008, p. 16). Também, o “proprietário” do escravo poderia negociá-lo com terceiros, como uma verdadeira mercadoria ou moeda.

O regime da escravidão foi muito utilizado pelos povos da antiguidade, inclusive egípcios, gregos e romanos, sendo que “o escravo não tinha direitos ou liberdades; era obrigado a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário” (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2005, p. 3).

A-Z

Subsistência

estado ou qualidade do que é subsistente; estabilidade; sustento; alimentos. Disponível em: <www.priberam.com>.



Figura 1.1: Escravidão no Brasil.

Fonte: ©Jean Baptiste Debret/ Creative Commons

A-Z

Análogo

que tem analogia; equivalente; idêntico; semelhante; diferente; distinto; diverso; que provém de fatos idênticos. Disponível em: www.priberam.com



Você sabia que os dados atuais da escravidão ao redor do mundo são muito preocupantes? Segundo Relatório Global referente ao combate ao trabalho escravo, que é um estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho, no mundo há aproximadamente 12,3 milhões de pessoas em regime de escravidão desses, aproximadamente 25 mil estão no Brasil. Fonte: http://reporterbrasil.org.br/documentos/relatorio_global2005.pdf. Acesso em: 26/09/2013.



Você se lembra do feudalismo? O feudalismo consiste em um conjunto de práticas envolvendo questões de ordem econômica, social e política. Saiba mais acessando: <http://www.brasilecola.com/historiag/feudalismo.htm>.

Formalmente, ou seja, segundo consta nos livros, a escravidão perdurou até meados do século XIX, mas sabe-se que, na prática, ainda existem muitos trabalhadores nessa condição ou em situação **análoga**.

Pois bem, o terceiro momento histórico na evolução do trabalho que merece destaque é a servidão encontrada nas sociedades feudais.

Com o declínio do Império Romano no Ocidente iniciado em torno do século IV d.C., houve o desaparecimento de um poder governamental central até então existente. Assim, os nobres que ainda eram proprietários de terras, chamados de senhores feudais, preocupados com os saques que estavam se tornando muito frequentes nas cidades, passaram a criar centros populacionais afastados (feudos) e levaram consigo pessoas preocupadas em se proteger e evitar serem capturadas como escravas.

Portanto, embora externamente o poder governamental central estivesse em declínio, a figura do senhor feudal, dentro de seu próprio feudo, foi fortalecida. Com isso tudo que ocorria dentro desses novos centros populacionais estava em suas mãos.

Assim, para que o indivíduo pudesse sobreviver dentro do feudo, ficava subordinado às severas restrições impostas pelos senhores feudais, inclusive de locomoção. Criou-se, portanto, a figura dos servos, que segundo Amauri Mascaro Nascimento (2004, p.45):

(...) uma vez que, embora recebessem certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal, dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Da mesma forma, segundo Segadas Vianna, apesar de ser assegurado aos servos o direito de herança de animais e objetos pessoais, “o imposto de herança cobrado pelos senhores absorvia, de maneira escorchantes, os bens dos herdeiros” (VIANNA apud SÜSSEKIND, 2003. p. 29). Como conclusão, apesar de ter uma liberdade um pouco mais relativa, o servo se aproximava muito do escravo.

Seguindo na linha evolutiva do trabalho, o quarto momento é o período das corporações de ofício ou associações de artes e misteres, surgido exatamente em razão do excesso de poder dos senhores feudais na Idade Média.

A criação dessas corporações tinha como fundamento “a identidade de profissões, como força de aproximação entre homens, obrigava-os, para assegurar direitos e prerrogativas, a se unir” (VIANNA apud SÜSSEKIND, 2003. p. 30). Na lição de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2005, p. 8):

Em linhas objetivas, a corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando o controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (...). As pessoas que exercessem uma mesma profissão deveriam filiar-se, de forma obrigatória, às suas respectivas corporações. Se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios.

Neste período, existia a figura dos mestres (proprietários das oficinas), companheiros (trabalhadores que recebiam contraprestação pelo serviço prestado ao mestre) e aprendizes (menores que recebiam o treinamento). A jornada era muito longa, chegando até 18 horas diárias de trabalho.

1.2 Os reflexos da Revolução Francesa

O fim das corporações de ofício foi marcado pela Revolução Francesa, em 1789, quando prevaleceu a liberdade contratual. Na época, “o Decreto d’Allarde suprimiu de vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de contratar; a Lei Le Chapelier, de 1791, proibia o restabelecimento das corporações de ofício, o agrupamento de profissionais e as coalizões” (MARTINS, 2004, p. 39).

A Revolução Francesa foi um marco muito importante para a história do Direito do Trabalho. Isto porque um de seus ideais era o da liberdade absoluta, fazendo com que a vontade das partes, em especial na relação entre trabalhador e donos de indústrias, ganhasse status de lei para os acordos que realizavam.



Ser livre do ponto de vista jurídico significava ter autonomia para contratar da forma que as partes interessadas desejavam, sem qualquer limite ou proteção. A esse respeito, Alice Monteiro de Barros (2006, p. 58) explica que:

Princípio liberal e postulados individualistas atuaram como as grandes bases sobre as quais se desenvolveu todo o mecanismo das relações jurídico-laborais existentes até o aparecimento do fenômeno intervencionista (...). Os indivíduos adquiriram com sua vontade o poder supremo para realizar toda a classe de atos jurídicos, os quais passaram a ter força de lei entre as partes, porque aceitos voluntariamente. O Código de Napoleão, de 1804, revela a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. E assim é que o art. 1.134 do aludido diploma legal dispõe: “as convenções têm força de lei para os que as celebram”. Por outro lado, o art. 1.115 do mesmo diploma legal condiciona a revogação das convenções ao consentimento mútuo das partes ou às causas que a lei autorize.

Exemplificando: se o dono de uma grande indústria desejasse contratar alguém para trabalhar por 15 horas diárias, seria perfeitamente possível, desde que houvesse algum interessado em oferecer sua força de trabalho durante todas essas horas em um mesmo dia. Ou seja, não havia uma lei prevendo limitação no número de horas possíveis de serem trabalhadas, bastando simplesmente um acordo entre patrão e empregado.

Logo, em sequência da Revolução Francesa, com seu ideal de liberdade absoluta, temos o período da Revolução Industrial.

1.3 A Revolução Industrial

Apesar de não ser possível especificar a data exata de sua ocorrência, a Revolução Industrial teve início na Inglaterra, em meados do século XVIII. Existem diversas razões de ordem social, econômica e política que justificam sua ocorrência.

A-Z

Leis de Cerceamento

nesse momento histórico, a terra passou a ser compreendida como um bem. Por isso, seus proprietários passaram a cercar seus domínios para que fosse possível arrendá-los, principalmente para criação de animais. O efeito direto disso foi o êxodo da população que vivia nessas terras para as cidades.

A primeira dessas razões é que as **leis de cercamento** fizeram com que o sistema feudal entrasse em declínio.

Com isso, a população que vivia praticamente fechada dentro dos feudos se deslocou para as cidades em busca de melhores condições de vida, propiciando uma grande disponibilidade de mão de obra urbana, local onde as indústrias estavam instaladas.

Outro fator importante, junto com a fixação de grande parcela da população nas cidades, foi a descoberta de novos mercados, sendo que ambas as razões ocasionaram significativo aumento da demanda por produtos industrializados.

Você sabia que houve um grande inchaço populacional nas cidades inglesas durante essa época? Veja na tabela 1.1 como isso ocorreu.

Tabela 1.1: Crescimento das cidades inglesas.

Cidade	Ano de 1841	Ano de 1891
Manchester	35.000	353.000
Leeds	53.000	152.000
Birmingham	22.000	181.000
Sheffield	46.000	111.000

Fonte: Huberman apud Diniz (1999, p. 58).

Foram desenvolvidos novos processos produtivos, com destaque para a invenção da máquina a vapor (por James Watt) como fonte de energia para produção, a lâmpada elétrica (Thomas Edison), a máquina de fiar (James Hargreaves), a locomotiva a vapor (George Stephenson), e diversos outros inventos que modificaram completamente a vida humana e os processos de produção (CUNHA, 2008).

A produção passa, então, com o incremento do maquinário, de um processo artesanal para processo de produção em massa.

Desta forma, com a chegada da população às cidades inglesas, as indústrias passaram a absorver parte dessa mão de obra advinda do campo, contraindo-a de forma livre. E essa liberdade foi o grande problema, pois a disputa por um posto de trabalho tornou-se muito acirrada, fazendo com que as pessoas selecionadas e contratadas não tivessem respeitadas quaisquer condições mínimas de trabalho, conforme muito bem retratado por Arabela Coninck Jorge (2007, p.26):

Na verdade, o citado período ficou marcado historicamente como uma das fases mais conturbadas e tristes para os trabalhadores que, a fim de escapar do desemprego, submetiam-se aos desmandos dos patrões que lhes impingiam jornadas de trabalho subumanas e os remuneravam com baixos e insuficientes salários. Em razão da crise e miséria que suportavam, tanto homens quanto as crianças eram obrigadas a trabalhar para ajudar no orçamento familiar.



Figura 1.2: Motor a vapor por James Watt.

Fonte: ©Nicolás Pérez / Creative Commons

O trabalhador era considerado apenas o meio para que o empresário pudesse obter o retorno de seu investimento, sendo, portanto, muito desrespeitado em seus direitos. E a ele não restava alternativa para sobreviver, uma vez que existiam poucos postos de trabalho e uma grande mão de obra disponível (LOSSO, 2008, p. 20).

A-Z

Degradante

que degrada, avilta, rebaixa.
Disponível em: <http://aulete.uol.com.br/degradar>.

Da mesma forma, vale lembrar que as condições de vida e de trabalho eram muito precárias e **degradantes**. Nas fábricas, agentes insalubres e perigosos estavam por toda a parte. As moradias dos trabalhadores também não eram diferentes: pessoas vivendo amontoadas em péssimas instalações, geralmente em porões, sem ventilação e/ou iluminação adequadas.



O motor a vapor, invenção de James Watt, alimentado principalmente com carvão, impulsionou a Revolução Industrial na Inglaterra e no mundo.

Em virtude de tudo isso, os conflitos entre patrões e operários passaram a ser constantes, decorrentes principalmente da exigência de longas jornadas de trabalho e falta ou quase inexistência de direitos trabalhistas.

1.4 O início da preocupação com o trabalhador

No contexto, uma das primeiras preocupações com os direitos trabalhistas partiu da Igreja Católica, com o Papa Leão XIII, ao publicar em 1891 a **Encíclica** Rerum Novarum.

A-Z

Encíclica

carta circular do Papa aos bispos sobre dogma ou disciplina da Igreja.
Disponível em: <www.priberam.com>.

Depois, diversas outras encíclicas foram publicadas manifestando a mesma reflexão, tais como: Quadragesimo Anno (1931); Divini Redemptoris (1937); Mater et Magistra (1961); Populorum Progressio (1967) e Laborem Exercens (1981).

A-Z

Filosofia de Esquerda

em ciência política, o termo política ou filosofia de esquerda pode ser explicado como a posição que geralmente implica o apoio a uma mudança do enfoque social, do governo em exercício, com o intuito de criar uma sociedade mais igualitária.

As condições quase desumanas de labor deram início às primeiras agremiações de trabalhadores que unidos e, assim, mais fortes, passaram a pleitear melhores perspectivas de vida e de trabalho. Esta é a origem dos sindicatos, como conhecemos atualmente, e das **filosofias de esquerda**, contraponto o capital e o trabalho.

Movimentos sociais surgem com muita força, tais como a “Associação dos Trabalhadores” de William Lovett. No mesmo sentido, Ned Ludd (conhecido

por General Ludd) apregoava que as máquinas eram a razão de toda a pobreza e miséria da época. E para disseminar suas ideias, encaminhou uma carta a um importante industrial inglês de Huddersfield, com os seguintes termos, conforme apontado por Voltaire Schilling (2008):

Possuímos informações de que você é um dos proprietários que têm um desses detestáveis teares mecânicos e meus homens me encarregaram de escrever-lhe, fazendo uma advertência para que você se desfaça deles... atente para que se eles não forem despachados até o final da próxima semana, enviarei um dos meus lugar-tenentes com uns 300 homens para destruí-los, e, além disso, tome nota de que se você nos causar problemas, aumentaremos o seu infortúnio queimando o seu edifício, reduzindo-o a cinzas; se você tiver o atrevimento de disparar contra os meus homens, eles têm ordem de assassiná-lo e de queimar a sua casa. Assim, você terá a bondade de informar aos seus vizinhos de que esperem o mesmo destino se os seus tricotadores não sejam rapidamente desativados (...)

Seus seguidores ficaram conhecidos como Ludistas, ou “quebradores de máquinas”. Também, neste período, despontam idealistas, como Karl Marx e Frederich Engels, que escreveram em 1848 o Manifesto do Partido Comunista, sugerindo medidas práticas para acabar com o desrespeito aos operários.

Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2005, p. 10) apontam muitas consequências da Revolução Industrial para todo o sistema produtivo mundial, destacando o **incremento quantitativo** do rendimento do trabalho humano, a interação entre a ciência e a tecnologia, a racionalização e divisão do trabalho (visando maior aproveitamento das atividades industriais), o crescimento demográfico das cidades e, uma das mais importantes, o surgimento de uma nova classe social denominada proletariado urbano industrial.

A Revolução Industrial traça alguns marcos importantes. Um deles, na fase mais avançada desse período (1908), foi a ideia da produção em massa de veículos proposta por Henry Ford. Com isso, o veículo automotor passou a se tornar popular ao redor do mundo.



A Encíclica *Rerum*

Novarum é muito interessante na medida em que prevê alguns critérios que precisam ser respeitados na relação trabalhista. Diz o seguinte: “Mas, entre os deveres principais do patrão, é necessário colocar, em primeiro lugar, o de dar a cada um o salário que convém. Certamente, para fixar a justa medida do salário, há numerosos pontos de vista a considerar. Duma maneira geral, recordem-se o rico e o patrão de que explorar a pobreza e a miséria e especular com a indignância são coisas igualmente reprovadas pelas leis divinas e humanas; que cometeria um crime de clamar vingança ao céu quem defraudasse a qualquer no preço dos seus labores: «Eis que o salário, que tendes extorquido por fraude aos vossos operários, clama contra vós: e o seu clamor subiu até aos ouvidos do Deus dos Exércitos» (Tg 5,4). Enfim, os ricos devem precaver-se religiosamente de todo o acto violento, toda a fraude, toda a manobra usurária que seja de natureza a atentar contra a economia do pobre, e isto mais ainda, porque este é menos apto para defender-se, e porque os seus haveres, por serem de mínima importância, revestem um carácter mais sagrado. A obediência a estas leis - perguntamos Nós - não bastaria, só de per si, para fazer cessar todo o antagonismo e suprimir-lhe as causas?”

Disponível em: http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html

A-Z

Incremento quantitativo

aumento; desenvolvimento de quantidade. Disponível em: www.priberam.com.

Com a 1ª Guerra Mundial (ocorrida entre 1914 a 1918), passou-se a buscar novos mercados e, com o seu término, surge um movimento para proteção de direitos básicos e fundamentais da pessoa humana dentro das constituições dos países, inclusive os de natureza trabalhista.



Figura 1.3: Modelo de veículo criado por Henry Ford.

Fonte: © Jerry Jones / Creative Commons

Você sabia que o México, em 1917, foi o primeiro país a adotar a constitucionalização do Direito do Trabalho, com o estabelecimento da jornada máxima diurna de 8 horas de trabalho e noturna de 7 horas, proibindo o trabalho dos menores de 12 anos e limitando a jornada dos menores de 16 anos. Também, previu o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, a proteção contra os acidentes de trabalho e o direito sindical (NASCIMENTO, 2004, p. 48). No mesmo sentido foi a Constituição de Weimar, em 1919, na Alemanha, prevenindo direitos sociais e trabalhistas mais amplos em relação à Constituição Mexicana, tais como: seguro social, representação dos trabalhadores nas empresas, etc.

Ainda em 1919, com o Tratado de Versalhes, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como organismo internacional responsável por regulamentar, através de convenções e recomendações, as relações e as condições do trabalho humano, a fim de promover justiça social. Torna-se, posteriormente, uma agência especializada das Nações Unidas composta por representantes dos governos, dos empregadores e dos empregados, que possuem direito a voto com o mesmo peso (LOSSO, 2008, p. 25).



O texto traduzido da **Carta del Lavoro** pode ser encontrado em:

www.tie-brasil.org/Documentos/Carta%20del%20Lavoro.html

Outro fato marcante foi registrado na Itália, em 1927, com o surgimento da Carta del Lavoro. Esse documento previa alguns direitos trabalhistas e influenciou fortemente a legislação trabalhista de diversas nações, inclusive a do Brasil.

Entre 1939 e 1945 ocorreu a 2ª. Guerra Mundial, reforçando ainda mais a necessidade de constitucionalização de diversos direitos surgida após a 1ª. Grande Guerra.

O que significa o termo “constitucionalização de direitos”? Esse é um termo utilizado para explicar que os direitos, no caso os trabalhistas, passaram a ser previstos no documento jurídico mais importante do País, que é a Constituição, e não apenas em leis que ninguém ou pouca gente conhecia.

1.5 Fordismo x Toyotismo

Na década de 70, com a flexibilização dos processos produtivos, entra em declínio o sistema criado por Henry Ford, explicado anteriormente, abrindo espaço para o desenvolvimento de uma nova forma de produção conhecida por Toyotismo. Esse sistema, inspirado na montadora de veículos japonesa Toyota, pregava que a produção deveria ser na exata medida da **demanda** e não mais em série. Tudo passa a ser, então, personalizado e produzido de acordo com as especificações de cada consumidor, inclusive em relação à cor, acessórios e motorização.

Com o Toyotismo, uma nova classe de trabalhadores foi criada. São aqueles que não fazem parte do núcleo de trabalhadores contratados pela empresa principal, de alta qualificação, mas por outro lado prestam serviços por intermédio de empresas periféricas, com a atribuição de fornecimento das peças a serem montadas conforme a necessidade da montadora, em contratos por tempo determinado. São pessoas, em regra, com escolaridade mais baixa, com contratos de trabalho precários, e com rendimento muito aquém do necessário.

1.6 A nova revolução industrial

Atualmente, guardada as devidas proporções, estamos vivendo a era de uma nova revolução. Trata-se da revolução tecnológica, digital, cibernética, da informação, que impõe um novo conceito de sociedade, denominada “Sociedade da Informação”, e que tem como consequência profundas alterações nas relações sociais e de trabalho, até então, vigentes.

Provavelmente, a grande razão para o início da Sociedade da Informação foi o incremento de novos mecanismos tecnológicos de comunicação, fazendo com que as distâncias fossem diminuídas e minimizando o tempo para a execução de tarefas (LOSSO, 2008, p. 26).

José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p.11) destaca que:

Um dos movimentos mais delicados da Revolução Tecnológica tem sido transferir mão de obra para o quarto setor da atividade econômica (do conhecimento), cujo pressuposto é o domínio da informática, uma denominação genérica abrangente do processamento de dados, da comunicação instantânea e da automação da produção.

A-Z

Demanda

Demanda: ato ou efeito de demandar; ação de procurar, igual à busca, procura. Para o Direito é o processo judicial destinado a reclamar um direito. Disponível em: <www.priberam.com>.

A-Z

Paradigma

algo que serve de exemplo geral ou de modelo; padrão. Disponível em: www.priberam.com.

Em especial, com o desenvolvimento de redes de computadores entre universidades norte-americanas deu-se a origem da internet, revolucionando a sociedade e superando antigos **paradigmas**.

Da mesma forma, Gilberto Dupas (2000, p.11) reflete sobre tais descobertas e o “estado de inquietação” gerado pelas mesmas:

Cada vez mais vastas áreas da vida humana foram governadas pela difusão sistemática de conhecimento, determinando a grande expansão econômica da segunda metade do século XX. As mais esotéricas inovações da ciência foram se transformando quase imediatamente em tecnologias práticas. (...) Graças à explosão da tecnologia da informação, os avanços científicos foram se traduzindo numa tecnologia que exige mínima compreensão dos usuários finais. Com todos esses progressos, devíamos esperar que as ideologias voltassem a aplaudir os maravilhosos trunfos da ciência e da mente humana. No entanto, o novo século se inicia em estado de inquietação.

Esse “estado de inquietação” de Gilberto Dupas diz respeito às consequências da revolução que estamos vivendo, uma vez que existem diversas implicações que precisam ser consideradas, estudadas e respondidas. Exemplos são as implicações éticas (prolongamento artificial da vida humana) e científicas (existência ou não de malefícios na utilização do aparelho de telefone celular, e os efeitos, a longo prazo, dos alimentos transgênicos nos seres humanos).

Além disso, percebem-se os mais variados efeitos nas áreas econômica, trabalhista e social, que estão intimamente entrelaçadas.

No campo econômico, a globalização – que resumidamente pode ser compreendida como redução de distâncias entre povos – exige baixa nos custos de produção para aumentar a lucratividade das empresas.

No campo trabalhista aparece o teletrabalho, ou aquele que é executado à distância, utilizando-se os meios de comunicação a exemplo do telefone e da própria internet. Nessa modalidade de trabalho, executado geralmente na residência do empregado, este executa as atividades que lhe são solicitadas, sempre sob a vigilância e controle da empresa (LOSSO, 2008, p.30).

Outro lado do Direito do Trabalho é a questão da possibilidade de ocorrer a “invasão da privacidade”, utilizando-se imagens captadas por câmeras de segurança, gravação de conversas telefônicas e até o monitoramento de mensagens eletrônicas (e-mails), conforme muito bem analisa Leda Maria Messias da Silva (2006, p. 65):

Nos dias de hoje, com o avanço tecnológico, é muito comum à utilização de aparatos eletrônicos no ambiente de trabalho, dentre eles, o computador, que, se não indispensável, é essencial para o desenvolvimento de boa parte das atividades dos empregados em grandes e pequenas empresas. E, é por tal fato, que tem sido comum acaloradas discussões acerca da utilização pelo empregado dessas ferramentas de trabalho para fins exclusivamente particulares, tais como o correio eletrônico e sites da Internet. O tema em questão envolve, pois, o direito à intimidade do empregado, que como direito de personalidade do mesmo, está assegurado tanto no Código Civil (capítulo II, do Livro I), quanto na Constituição (art. 5º, incisos V e X). No entanto, não é possível avaliá-lo em toda a sua dimensão, sem que se faça um paralelo entre o poder de controle do empregador e o princípio da razoabilidade. (...) Condutas estas, que se não bem ponderadas, em seus limites e abrangências, poderão ensejar uma ação de indenização por danos morais, proposta pelo empregado, por extrapolar o razoável.

Em decorrência disso, a área trabalhista sofre significativo impacto, pois se a taxa de desemprego já é altíssima, algo em torno de 15,5% da população economicamente ativa em setembro de 2007 (em relação à média de índices de Regiões Metropolitanas e Distrito Federal), o salário, por consequência, só tende a ser desvalorizado.

Torna-se muito cristalino os efeitos da Revolução Tecnológica que aparecem no campo social, afinal no mundo competitivo em que vivemos não há espaço para todos. Esses efeitos são: pobreza (falta de condições mínimas de sobrevivência), e escassez de recursos financeiros .

Verificamos que o estudo do histórico do Direito do Trabalho nos traz importantes pontos de reflexão para melhor compreender como funciona o trabalho nos dias atuais.

Foi possível perceber que estamos vivenciando uma nova revolução, e com isso os direitos trabalhistas voltam a ocupar lugar de destaque nas discussões ao redor do mundo, e são eles que analisaremos nesse livro.



Figura 1.4: Teletrabalho.
Fonte: ©Ed Yourdon / Creative Commons

Resumo

Em nossa primeira aula, estudamos os principais momentos históricos da evolução do trabalho no mundo, desde os primórdios da humanidade, até os dias atuais.



Atividade de aprendizagem

- Leia a decisão abaixo, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR) e se posicione a respeito da existência, ou não, de privacidade em favor do empregado, nos meios de comunicação disponibilizados para o trabalho (e-mails, programas de troca de mensagens instantâneas, etc.).

INTERNET. PROGRAMAS DE ENVIO DE MENSAGENS INSTANTÂNEAS (MSN E SIMILARES). RASTREAMENTO PELA EMPRESA. INEXISTÊNCIA DE FALTA GRAVE PATRONAL E DE DANO MORAL. Evidente que o empregado, ao receber uma caixa de e-mail - ou, como no presente caso, ter disponível o uso do programa de MSN - de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a este, podendo o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, sem que tal situação configure falta grave patronal ou dano moral ao empregado. (TRT-PR-31555-2007-010-09-00-6-ACO-31702-2009 - 4A. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 25-09-2009)

Aula 2 – Conceituando o Direito do Trabalho e buscando suas fontes

Na aula de hoje, passaremos a estudar o que é Direito do Trabalho e também de onde as normas trabalhistas surgem. Você poderá verificar que não é somente da lei, a origem de tudo.

Até agora, estudamos o importante histórico e evolução do Direito do Trabalho. E, como você pôde perceber, o trabalhador já sofreu muito para ter seus direitos fundamentais reconhecidos e efetivados, como ocorre hoje, pelo menos em parte.

2.1 Introdução ao Direito do Trabalho

Como passo inicial para estudarmos o Direito do Trabalho, precisamos entender do que ele cuida, ou seja, seu conceito. E antes de apresentar a nossa ideia, vale a pena ver o que Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 67) nos ensina: “é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho e sua estrutura e atividade”.

Para Sérgio Pinto Martins (2004, p. 50), o Direito do Trabalho “é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”.

Explica ainda que:

A finalidade do Direito do Trabalho é assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas situações, mas também condições sociais do trabalhador. Assim, o Direito do Trabalho tem por fundamento melhorar as condições de trabalho dos obreiros e também suas situações sociais, assegurando que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna para que possa desempenhar seu papel na sociedade. O Direito do Trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da

empresa, não só no que diz respeito às condições de trabalho, mas também para assegurar uma remuneração condigna a fim de que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade.

Na mesma linha de raciocínio, Mozart Victor Russomano (2000, p.19) esclarece que o Direito do Trabalho “é um conjunto de princípios e normas tutelares que disciplinam as relações entre empresários e trabalhadores, ou entre as entidades sindicais que os representam assim como outros fatos jurídicos resultantes do trabalho”.

Todos esses conceitos são importantes e ressaltam diferentes pontos de vista do mesmo objeto.



Figura 2.1: Trabalhadores.

Fonte: ©Stefano Conzanzo / Creative Commons



Leia o artigo de Sueli Alves de Oliveira a respeito dos benefícios da flexibilização do Direito do Trabalho para a ordem econômica brasileira atual. Link disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/19194>.

Contudo, os autores deste material possuem noção mais simplista e objetiva, conceituando o Direito do Trabalho como o ramo do direito que estuda as relações de trabalho e sua proteção. Isso inclui as figuras do empregado e do empregador, das normas de tutela (ex.: limitação no número de horas de trabalho, adicionais, férias, etc.) e dos órgãos de fiscalização que serão vistos em nossas últimas aulas (ex.: Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público do Trabalho, etc).

E de onde vêm as normas trabalhistas? Essa pergunta nos remete a um importante tópico que vamos trabalhar no subitem seguinte.

2.2 As fontes do Direito do Trabalho

Várias são as fontes que dão origem ao Direito do Trabalho. Vejamos as principais:

- **Convenções internacionais:** a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada pela Conferência de Paz em Paris, no ano de 1919, é hoje uma agência especializada das Nações Unidas, e tem como objetivo principal a tutela do emprego digno como forma de promover a justiça social. Suas decisões, após aprovação dos membros, são implementadas por meio de recomendações e, sendo esta última forma o objeto que mais interessa. Porém, não basta aprová-las em âmbito internacional. É necessário que sejam **ratificadas** pelos países **signatários**. No Brasil, é necessário reconhecê-la como norma aplicável dentro do país. É o que se chama de internalização. Cabe ao Congresso Nacional referendar os tratados internacionais assinados pelo Presidente da República. Isso compõe o caminho da internalização dentro do qual a ratificação e **promulgação** pelo Presidente da República finalizam o processo. Ao final, a ratificação é objeto de decreto, que possui hierarquia de lei ordinária federal. Após a publicação do decreto, a convenção passa a ter vigência no ordenamento jurídico brasileiro. A ratificação fixa a responsabilidade internacional do Brasil junto à Organização Internacional do Trabalho.
- **Constituição Federal:** é a norma jurídica mais importante que temos em nosso país, ou seja, de maior hierarquia, pois estabelece o funcionamento do próprio Estado. Foi promulgada em 5 de outubro de 1988 e prevê em seu Artigo 7º uma série de direitos trabalhistas que são de fundamental importância, os quais teremos a oportunidade de analisar nas próximas aulas. Deve-se lembrar que nenhuma lei, decreto ou outra norma jurídica pode contrariar o que está na Constituição Federal, sob pena de ser declarada inconstitucional e inválida.
- **Leis:** o Direito do Trabalho é regido pelas normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também, podemos citar outras leis, tais como: Lei nº 5.859/72, que trata do empregado doméstico; Lei nº 8.036/90, que trata do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); Lei nº 7.418/85, que institui o vale-transporte; Lei nº 605/49, que traça regras para a concessão do repouso semanal remunerado; Lei nº 10.748/2003, que cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens, dentre diversas outras.

A-Z

Ratificar

confirmar, autenticar um ato ou compromisso: ratificar um projeto; reconhecer a validade de um compromisso assumido por pessoa não habilitada; confirmar uma convenção internacional, ratificar um tratado.

Signatário

aquele que assina um documento, carta, recibo, etc.

Promulgação

ato pelo qual o chefe do Estado assina uma lei e manda publicá-la, a fim de produzir os devidos efeitos.

Disponível em: <http://www.dicionariodoaurelio.com>.



Quer conhecer o texto da **Constituição Federal**? Então, acesse o *site* do Palácio do Planalto, que está disponível no seguinte *link*:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm.



Figura 2.2: Congresso Nacional, local onde são discutidas e votadas as leis do País.

Fonte: ©Xênia Antunes / Creative Commons

- **Decretos:** são normas que regulamentam as leis e são expedidas pelos chefes do poder executivo (no caso de normas trabalhistas, cuja competência legislativa cabe privativamente à União na forma do Art. 22 da Constituição Federal, a autoridade competente para essa regulamentação é o Presidente da República). Podemos citar como exemplos: Decreto nº 95.247/87, que regulamenta a lei instituidora do vale-transporte, de nº 7.418/85; Decreto nº 57.155/65, que regulamenta a lei instituidora da gratificação de Natal (conhecida atualmente como 13º salário), de nº 4.090/62.
- **Outras normas do poder executivo:** são as portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, os pareceres, as instruções normativas, as resoluções, as ordens de serviço, as notas técnicas, as circulares, etc. Podemos citar como exemplos: Portaria nº 125/2009, que define o processo administrativo para suspensão e cancelamento de Certificado de Aprovação de Equipamento de Proteção Individual e dá outras providências; Resolução nº 623/2009, que dispõe sobre o reajuste do valor do benefício seguro-desemprego; Instrução Normativa nº 14/2009, que dispõe sobre o registro de empresas de trabalho temporário.
- **Contrato de trabalho:** no contrato de trabalho firmado entre o empregador e o empregado constam diversas obrigações e responsabilidades de ambas as partes, e por essa razão pode ser considerado como uma fonte de normas trabalhistas, desde que, naturalmente, não sejam contrárias àquelas dispostas na Constituição Federal e Leis

Ordinárias. Por exemplo, de acordo com a Constituição Federal, a jornada máxima de atividades de um trabalhador é limitada, em casos normais, a 8 horas/diárias e 44 horas/semanais; porém, em uma determinada empresa, exige-se apenas 7 horas/diárias e 35 horas/semanais, ou seja, é uma situação benéfica ao trabalhador.

- **Convenções coletivas de trabalho:** a convenção coletiva consiste em acordo de caráter normativo. em que dois ou mais sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis no âmbito das respectivas representações, e incidentes sobre os contratos individuais de trabalho. Dispõe a CLT sobre o assunto em seu Art. 611 da seguinte forma: “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”.
- **Acordos coletivos de trabalho:** o acordo coletivo consiste numa negociação, envolvendo questões trabalhistas, realizada entre uma ou mais empresas e o sindicato que representa os empregados. A esse respeito o §1º, do Art. 611, da CLT, dispõe que “é facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”.

A diferença entre convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho está nas partes, ou seja, no primeiro há um documento em que os sindicatos (de trabalhadores e de empregadores) estabelecem condições de trabalho, enquanto no segundo esse documento é firmado entre o sindicato dos empregados com empresa(s) da categoria econômica.

- **Sentença normativa:** é uma fonte de normas trabalhistas que emana diretamente do próprio Poder Judiciário Trabalhista. Representa a decisão judicial a respeito de um **dissídio** coletivo, ou seja, uma ação **impetrada** pelo sindicato representativo dos empregados contra o



Dissídio

dissensão, discórdia; oposição; conflito de interesses entre empregado e empregador (dissídio individual) ou entre uma categoria de empregados e uma categoria de empresas (dissídio coletivo), da competência da Justiça do Trabalho.

Impetrar

suplicar, pedir; requerer; obter da autoridade competente o que se lhe pede com favor.

Disponível em: <http://www.dicionariodoaurelio.com>.



Descubra algumas características a respeito da sentença normativa lendo a reportagem publicada no site Consultor Jurídico, no link: <http://www.conjur.com.br/2011-mai-29/condicoes-sentenca-normativa-valem-quatro-anos-tst>.

sindicato dos empregadores a fim de ajustar melhores condições laborais. Por essa razão, terá eficácia para todos aqueles envolvidos no referido dissídio.

- **Regulamento interno das empresas:** são normas criadas pelas empresas empregadoras e que os trabalhadores devem seguir, e por isso acabam aderidas ao próprio contrato de trabalho. Exemplos: proibição de utilizar a internet para fins pessoais, obrigatoriedade de uso de uniformes, etc.

Antes desta aula, você provavelmente imaginava que somente a lei criava normas trabalhistas, regulamentando a relação entre empregado e patrão. No entanto, existe certo espaço de negociação para esses intérpretes entrem em acordo sob vários enfoques, desde que o mínimo determinado na Constituição Federal ou na lei seja observado. É o caso dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho, por exemplo.

Resumo

Na aula de hoje, vimos o conceito de Direito do Trabalho e que as normas trabalhistas possuem origem nas mais diversas fontes, tais como normas internacionais, Constituição Federal, leis, decretos, portarias, pareceres, instruções normativas, convenções ou acordos coletivos, sentenças normativas, regulamentos de empresa, dentre outros.



Atividade de aprendizagem

- Imagine que você é o dono da empresa XYZ. Leia a matéria que consta no link: Como fazer o regulamento interno de sua empresa. Depois, redija um pequeno manual para ser aplicado dentro de seu estabelecimento.

Não se esqueça que o seu conteúdo não poderá ser contrário às regras básicas trabalhistas. Disponível em: www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/regulam_interno.htm

Aula 3 – Como interpretar as normas trabalhistas

Vimos na aula passada de onde surgem as normas trabalhistas. No entanto, saber a origem delas não é suficiente, sendo indispensável compreender como essas normas devem ser interpretadas.

Para tanto, na aula de hoje, veremos quais são essas formas e quais os pontos de vista que devem ser adotados no momento da leitura de uma situação ou até mesmo de um conflito trabalhista.

3.1 Os Princípios: as interpretações das leis

Com a evolução da sociedade, o Direito também evolui. Isso ocorre porque vão ocorrendo fatos que o Direito nunca tinha previsto, mas que precisam de solução.

Para melhor entender, imaginemos que no mundo antigo não havia leis punindo quem furtasse um objeto. Porém, como o índice de furtos era grande, os soberanos da época resolveram criar leis para reprimir essa prática, e aplicar uma pena no caso de descumprimento. E assim foi ocorrendo com diversas situações.

No Direito do Trabalho isso também ocorreu e continua a ocorrer. Aí surge uma grande questão: será que de uma simples leitura dos textos legais já existentes é possível entender esse ramo do direito e aplicá-lo de forma integral em nosso dia a dia? Provavelmente não, pois sempre haverá fatos não previstos em normas jurídicas. Mas como fazer com essas omissões legais?

Para solucionar essas supostas omissões é que surge a figura do Princípio. Por isso que dizemos que princípios são muito mais importantes do que as leis e regras propriamente ditas. Não que uma lei possa ser descumprida para aplicar um princípio, mas na interpretação dessa lei é que o princípio deve ser utilizado.

Princípio é, então, a forma com que uma regra jurídica deve ser interpretada ou mesmo complementada, e no campo do Direito do Trabalho destacamos alguns deles:

- **Princípio da Proteção:** Este princípio traz consigo várias facetas, pois se leva em consideração o fato de que existe uma relação econômica desigual entre o empregador (patrão, tomador do serviço, dono da empresa) e o trabalhador.

Isso se deve ao fato do empregador possuir um grande poder econômico, e utilizar a força de trabalho de seus empregados para lucrar cada vez mais. Por outra sorte, o empregado passa a ser apenas mais uma engrenagem nesse sistema, dependendo de seu salário para manutenção própria e de sua família.

Como consequência disso e com o objetivo de diminuir essa inferioridade, sempre que houver qualquer dúvida na discussão de direitos dos empregados, deve-se julgar protegendo os interesses do empregado (que é o subprincípio do *indubio pro operário*).

Além disso, havendo duas normas jurídicas tratando diferentemente do mesmo tema trabalhista, deve-se aplicar aquele mais favorável ao trabalhador (subprincípio da norma mais favorável ao empregado).

Um exemplo bem prático dessa proteção: no art. 381, §1º, da CLT, consta que o adicional noturno deve ser de, no mínimo, 20%, mas em uma Convenção Coletiva eleva esse adicional para, exemplificativamente, 50%. Assim, em que pese a CLT prever um adicional mínimo mais baixo, valerá a norma mais benéfica ao obreiro, que no caso é a Convenção Coletiva de Trabalho.

- **Princípio da Irrenunciabilidade de Diretos:** Ao longo de nosso histórico do Direito do Trabalho, verificamos como foi difícil o trabalhador conquistar seu espaço e reconhecimento. Isso vai desde o mais básico direito à vida, ao descanso e à sua própria saúde, até o direito de receber adicionais, férias, 13º salário, depósitos de FGTS.

Certamente você lembra que comentamos no princípio anterior que existe um grande desequilíbrio econômico na relação trabalhista entre o empregado e o empregador. Nesse contexto, imagine um empregado que, para garantir seu salário e conseqüentemente, seu próprio posto de trabalho, abre mão de algum direito.

Pois bem, para evitar desrespeito aos direitos já conquistados ao longo do tempo, é que o Direito do Trabalho criou esse princípio, e sempre que existir algum ato fraudando direitos trabalhistas, mesmo que com o consentimento do empregado, esse ato poderá ser judicialmente reconhecido como nulo, graças ao princípio da irrenunciabilidade de direitos (previsto no art. 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”).

Em recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), o tema da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas foi abordado nos seguintes termos: A Constituição Federal de 1988, ao vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não impôs como requisito à obtenção do direito à garantia de emprego a comunicação da gravidez ao empregador, tampouco que a comunicação se opere antes da rescisão contratual. Ainda que se considere algum direito ao empregador de dispensar o empregado, na hipótese de trabalhadora mulher, a teoria do risco objetivo afasta tanto a necessidade de conhecimento da gravidez, como a sua comunicação ao empregador, até mesmo por respeito ao direito à intimidade da mulher. Basta a existência da concepção e a ausência de justa causa para dispensa e o direito à estabilidade provisória ou à indenização substitutiva, conforme se apresente no caso concreto, adere ao patrimônio jurídico da gestante. Não se pode negar o direito à indenização substitutiva por presumir que a empregada não teria interesse em retornar ao emprego. É inadmissível reconhecer renúncia, muito menos por presunção, de garantia ao direito à estabilidade da gestante e seus efeitos, por se tratar de direito indisponível. Recurso provido para condenar a ré ao pagamento de indenização substitutiva do período de estabilidade da gestante. (TRT-PR-16070-2009-014-09-00-0-ACO-19333-2011. 2ª Turma. Relatora: Marlene T. Fuverki Suguimatsu. Publicado no DEJT em 20/05/2011).

Contudo, existe uma única exceção: quando a renúncia de direitos ocorrer em juízo, diante de um Juiz do Trabalho, e esse fato for **homologado**, presumir-se-á livre expressão da vontade, portanto, sem coação de qualquer das partes.

- **Princípio da Continuidade da relação de emprego:** Como regra, a relação de trabalho não é entabulada para ter um fim em uma data programada (salvo contratos por prazo determinado, como é o contrato de experiência, que para sua validade devem atender uma série de requisitos especiais). Até mesmo porque o empregado precisará desse trabalho para manter-se, pagar suas contas, consumir produtos e serviços, etc.

Assim, sempre que um empregado for contratado, salvo a exceção que acabamos de referir, o vínculo será entendido como de prazo indeterminado.

Isso implica em uma série de consequências jurídicas, que adiantamos as principais:

- a) necessidade de aviso prévio, a fim de que a outra parte tome ciência da intenção de rescisão do vínculo a partir de uma determinada data, e caso não haja esse comunicado, deverá pagar o salário correspondente (seja em favor do empregado – aviso prévio indenizado – ou mesmo em favor do empregador);
 - b) pagamento de uma multa de 40% sobre todos os depósitos efetuados na conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; etc.
 - c) Esse princípio tem como uma das principais finalidades evitar a sucessão de contratos por prazo determinado que, se fosse possível de ocorrer, prejudicaria alguns direitos trabalhistas como visto acima.
- **Princípio da Primazia da realidade:** O julgador deve verificar se o conteúdo do contrato trabalhista corresponde fielmente aos fatos. Caso haja divergência, os fatos devem prevalecer em relação aos documentos.

Por exemplo: se em um contrato de trabalho consta que a jornada do trabalhador é de 7 horas/diárias, mas na verdade o obreiro laborava 8h/dia, esta última é a que deve prevalecer, fazendo com que o empregador arque com todas as consequências, tais como: pagamento de horas extras, reflexos em outras verbas, etc. A esse respeito, Sérgio Pinto Martins (2004, p. 97) nos ensina o seguinte:

No Direito do Trabalho os fatos são muito mais importantes do que os documentos. Por exemplo, se um empregado é rotulado como autônomo pelo empregador, possuindo contrato escrito de representação comercial com o último, o que deve ser observado realmente são as condições fáticas que demonstrem a existência do contrato de trabalho. Muitas vezes o empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos na relação entre as partes.

Além desses quatro princípios específicos, podemos também aplicar ao Direito do Trabalho diversos outros de cunho geral (ou seja, que também se aplicam em outras áreas de nosso Direito), tais como:

- **Princípio da Boa-fé:** Está previsto no art. 422 do Código Civil, nos seguintes termos: “os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”.

É um princípio que está intimamente ligado à ideia de transparência, honestidade, lealdade, ou seja, respeito com o próximo.

Assim, quando se contrata, presume-se que cada uma das partes tem a legítima intenção de atingir suas reais finalidades (ex: empregado quer receber seu salário e empregador quer utilizar a mão de obra do trabalhador). Qualquer desvio nesse pensamento (ex: desonestidade, desrespeito) pode gerar consequências graves contra a pessoa que age de má-fé.

Por exemplo: age contrariamente à boa-fé o trabalhador que, desejando ser dispensado porquanto conseguiu um emprego com salário mais alto, faz “corpo mole” para não precisar pedir sua conta. Com isso, receberá a

multa de 40% do FGTS e outros direitos trabalhistas que não teria acesso se houvesse pedido demissão.

Princípio do “*Exceptio non adimpleti contractus*”: Ou seja, exceção do contrato não cumprido. Um contrato é um instrumento jurídico que prevê direitos e obrigações para as partes envolvidas, inclusive o próprio contrato de trabalho. Portanto, resumidamente, esse princípio quer dizer que ninguém pode exigir a obrigação de outro (por exemplo, a do empregador de pagar os salários do empregado) sem que se tenha cumprido a sua (no exemplo citado seria a obrigação do trabalhador de executar as atividades para a qual fora contratado).

Vimos que para interpretar o Direito do Trabalho é indispensável estudar os seus princípios, que foram surgindo ao longo do histórico de conquistas obtidas pelos trabalhadores. Temos que imaginar que os princípios se interagem entre si, sempre buscando a tutela do polo mais fraco na relação, que é o próprio empregado.

Resumo

Tratamos na aula de hoje dos princípios mais importantes do Direito do Trabalho, que servem para melhor interpretá-lo. Destacamos os seguintes: princípio da proteção, da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia (prevalência) da realidade sobre as formas, da boa-fé (que serve para todos os ramos do Direito) e do princípio do *exceptio non adimpleti contractus* (ou seja, da exceção do contrato não cumprido).



Atividade de aprendizagem

- E em sua opinião qual é o princípio trabalhista mais relevante no dia a dia? Debata com seus colegas e justifique abaixo sua escolha. Além disso, responda por que não é possível a renúncia de direitos trabalhistas por simples acordo entre o empregado e o empregador.

Aula 4 – O Contrato de Trabalho

Superada a fase preliminar, em que as aulas tinham como objetivo a contextualização da disciplina, a partir de agora passaremos a estudar a parte mais prática e cotidiana do Direito do Trabalho.

Iniciaremos a aula apresentando a diferença entre o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Na sequência, estudaremos diversos aspectos importantes a respeito do Contrato de Trabalho.

4.1 Direito Individual do Trabalho

Sérgio Pinto Martins (2004, p. 111) nos ensina que o Direito Individual do Trabalho estuda “regras de natureza privada, contratuais, ou decorrentes do contrato de trabalho mantido entre empregado e empregador”.

No mesmo sentido leciona Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2005, p. 248):

O Direito Individual do Trabalho foi concebido como um direito protetor dos trabalhadores subordinados, a partir de uma teoria centrada na desigualdade das partes, em que se lhes atribui uma superioridade jurídica, com o objetivo de compensar a inferioridade econômica, colocando as partes em igualdade de condições.

A ideia também é refletida nos ensinamentos de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2005, p. 199):

As normas jurídicas de Direito Individual do Trabalho protegem os interesses privados, privilegiando os dos trabalhadores, e de forma secundária, os dos empregadores. É a influência do princípio protetor nas relações jurídico-trabalhistas, na medida em que o Direito do Trabalho visa tratar de forma desigual os que são desiguais economicamente, como forma de atenuar os antagonismos reais da relação capital versus trabalho.

Ou seja, o **Direito Individual do Trabalho é o plano de fundo para o relacionamento privado entre empregado e empregador**. É oposto do Direito Coletivo do Trabalho, que será objeto de aula específica em nosso curso, e que podemos adiantar ser seu objeto as relações coletivas (tratando de temas como noções coletivas, organização de sindicatos, direito de greve, etc.).

Pois bem, o ponto de partida para o estudo do Direito Individual é entender exatamente o que é um **Contrato de Trabalho. Podemos defini-lo como o acordo, escrito e em alguns casos até verbal, que regerá as condições laborais entre empregado e empregador**.

Para o art. 442 da CLT, *“contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”*, porém dessa definição o conceito de Contrato de Trabalho é muito esclarecedor.

A respeito do que é essa relação de emprego, Mozart Victor Russomano (2000, p. 60) explica que *“a relação de emprego é o vínculo obrigacional que une reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato individual de trabalho”*.

Pois, bem, então podemos destacar que o contrato individual de trabalho, ou simplesmente Contrato de Trabalho, possui certos requisitos, que são os seguintes:

- a)** vinculação jurídica de subordinação entre empregado e empregador;
- b)** seu objeto é a prestação de serviços com habitualidade pelo empregado ao empregador;
- c)** há remuneração (ex: pagamento de salário) pelo serviço prestado.

4.2 Os requisitos do Contrato de Trabalho

Observe, contudo, que para a formação e validade de contratos, sejam de natureza trabalhista ou não, precisam respeitar a regra do art. 104 de nosso Código Civil. Essa norma dispõe que a validade do negócio jurídico requer:

- I. agente capaz;
- II. objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
- III. forma prescrita ou não defesa em lei.

Analisemos, então, esses requisitos para a validade de um contrato de trabalho.

4.2.1 Capacidade do Agente

Para o Código Civil, a capacidade de alguém é a aptidão que o agente possui de contrair obrigações e adquirir direitos (ex: assinar contratos). Leva-se em consideração dois itens básicos:

- a) a idade e;
- b) o desenvolvimento mental do agente (partícipe).

Será capaz, em termos de idade, aquela pessoa com idade superior a 18 (dezoito) anos. Neste caso, o interessado poderá firmar contratos de maneira autônoma, ou seja, independentemente da assinatura, anuência ou representação de quem quer que seja. Porém, menores entre 16 (dezesseis) anos e 18 (dezoito) anos devem estar assistidos por seus pais ou representante legal para que o ato tenha validade, pois são apenas relativamente capazes. Já os menores de 16 (dezesseis) anos precisam estar representados por seus pais ou responsável legal, por serem incapazes para a prática de atos.

Uma exceção importante: menores de 18 (dezoito) anos podem responder de forma autônoma se já forem **emancipados**.

Já no caso do desenvolvimento mental, deve o agente ter plena consciência do ato que está praticando. Por essa razão, quem não tem o necessário



Emancipado

dar ou receber a emancipação;
tornar ou ficar independente;
libertar-se do poder paternal;
livrar-se de toda e qualquer
tutela, podendo administrar os
seus bens livremente. Disponível
em www.priberam.com

discernimento por ser portador de alguma enfermidade ou doença mental, somente poderá firmar contratos mediante assistência.

Já as pessoas ditas “excepcionais”, que realmente não possuem o desenvolvimento mental completo, não podem firmar contratos, salvo se houver representação por outra pessoa que detenha poderes para tanto.

É isso que diz o Código Civil:

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil: I - os menores de dezesseis anos; II - os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiverem o necessário discernimento para a prática desses atos; III - os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

Art. 4º São incapazes, relativamente a certos atos, ou à maneira de os exercer: I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos; II - os **ébrios** habituais, os viciados em tóxicos, e os que, por deficiência mental, tenham o discernimento reduzido; III - os excepcionais, sem desenvolvimento mental completo; IV - os **pródigos**.

Parágrafo único. A capacidade dos índios será regulada por legislação especial.

Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade: I - pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver dezesseis anos completos; II - pelo casamento; III - pelo exercício de emprego público efetivo; IV - pela colação de grau em curso de ensino superior; V - pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

No Direito do Trabalho, a idade mínima para ser empregado é de 16 (dezesseis anos), contudo o aprendiz, que é um empregado com algumas características especiais, já pode iniciar seu labor a partir de 14 (quatorze) anos de idade, mediante Contrato de Aprendizagem (na forma prevista no inciso XXXIII, do art. 7º, da Constituição Federal, e art. 428 e seguintes da CLT).

A-Z

Ébrios

bêbado; embriagado.

Pródigos

peessoa que dissipa a fortuna loucamente ou a compromete com gastos excessivos; perdulário, dissipador. Pessoa que, por sua prodigalidade, pode ser interdita de administrar os seus bens. Filho pródigo: diz-se de um mancebo que volta ao seio da família após longa ausência e vida desregrada. Disponível em www.priberam.com

Tendo capacidade, devemos observar os demais requisitos para a validade do contrato (negócio jurídico).

4.2.2 Objeto lícito, possível, determinado ou determinável

A licitude do objeto é própria prestação de serviços na forma permitida pela lei. Sendo assim, por serem atividades proibidas, não se admite contratar empregado para fazer apostas no jogo do bicho, para vender drogas, para trabalhar em prostíbulo, no contrabando de produtos de outros países, etc.

Também, não se permite que um estrangeiro, com visto de turista, possa ser contratado para prestar uma atividade remunerada em nosso País. Além disso, deve-se considerar que é proibido o trabalho, para menores, em condições perigosas, insalubres e em horário noturno.

Em relação à possibilidade do objeto, deve-se tomar como exemplo que é impossível contratar um serviço para ser executado em outro planeta.

Já o objeto determinado é tudo aquilo que se pode determinar no momento da contratação (ex: o empregado está sendo contratado para ser um auxiliar administrativo em uma empresa). Porém, é possível, também, contratar um objeto que no momento da contratação não seja possível tratá-lo como determinado, mas sim quando no momento de sua execução seja possível sua determinação ou definição.

4.2.3 Forma prescrita ou não defesa em lei

Como regra, não se exige forma escrita para o Contrato de Trabalho. Portanto, nessa condição, será válido o contrato verbal. Porém, em muitos casos, o Direito do Trabalho prevê exceções em que se deve firmar as condições de contratação na forma escrita (forma prescrita ou determinada pela lei). São elas: contrato de aprendizagem, contratos por experiência, etc.

Assim, caso esses requisitos não sejam respeitados, pelo princípio da continuidade da relação de emprego, o contrato passará a ser entendido como se fosse a prazo indeterminado.



Quer conhecer mais a respeito da capacidade civil? Então, acesse o artigo A diferença entre capacidade de fato e maioridade civil: questões polêmicas, elaborado por Christiano Cassetari. Link: <http://cartaforense.com.br/conteudo/artigos/a-diferenca-entre-capacidade-de-fato-e-maioridade-civil-questoes-polemicas/6581>

4.3 Prazo contratual

Como dito nas aulas anteriores, o princípio da continuidade da relação de emprego reza que a regra geral seja a contratação por prazo indeterminado. Porém, em alguns casos, também é possível contratar empregados por prazo determinado, desde que respeitados requisitos específicos de cada caso.

Nos termos do art. 443, §1º, da CLT, “considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”.

O mesmo art. 443 prevê quais são essas hipóteses de validade:

- a) serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Em relação aos casos citados nas letras “a” e “b” acima, podemos citar os trabalhadores que são contratados para prestar seus serviços em área turística durante a temporada de verão, ou um tradutor contratado por uma empresa constituída exclusivamente para organizar um determinado evento internacional, como uma palestra, a Copa do Mundo ou mesmo as Olimpíadas.

O prazo máximo de vigência desse contrato será de dois anos (art. 445 da CLT).

Já no caso do contrato de experiência (letra “c” acima), trata-se de uma forma de contratação por prazo determinado, limitado à vigência máxima de 90 dias (incluindo-se nesse período todas as eventuais prorrogações havidas), em que o empregador verificará, durante esse período, as aptidões profissionais do trabalhador. Diga-se, é um caso muito comum no mundo empresarial.

Temos ainda outras formas de contratação por prazo determinado, permitidas por nossa legislação, tais como: contrato de safra; de artistas; do técnico estrangeiro (Decreto-lei nº 691/69); de obra certa (Lei nº. 2.959/58); de aprendizagem (art. 428 e seguintes da própria CLT); da Lei nº. 9.601/98.

Na prática, exemplificativamente vejamos como isso funciona:

Contrato de Safra – Lei nº 5.889/73

Art. 14-A - O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1o A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

Contrato de Artistas – Lei nº 6.533/78

Art. 10 - O contrato de trabalho conterà, obrigatoriamente:

I - qualificação das partes contratantes;

II - prazo de vigência;

III - natureza da função profissional, com definição das obrigações respectivas;

IV - título do programa, espetáculo ou produção, ainda que provisório, com indicação do personagem nos casos de contrato por tempo determinado;

V - locais onde atuará o contratado, inclusive os opcionais;

VI - jornada de trabalho, com especificação do horário e intervalo de repouso;

VII - remuneração e sua forma de pagamento;

VIII - disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado no crédito de apresentação, cartazes, impressos e programas;

IX - dia de folga semanal;

X - ajuste sobre viagens e deslocamentos;

XI - período de realização de trabalhos complementares, inclusive dublagem, quando posteriores a execução do trabalho de interpretação objeto do contrato;

XII - número da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Contrato de Aprendizagem - CLT

Art. 428.

(...)

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

Contrato de Experiência - CLT

Art. 445.

(...)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Contrato de Atleta Profissional (Lei PELÉ) – Lei nº. 9.615/98

Art. 30. O contrato de trabalho do atleta profissional terá prazo determinado, com vigência nunca inferior a três meses nem superior a cinco anos.



Especificamente em relação à Lei nº. 9.601/98, admite-se a contratação de trabalhadores, por prazo determinado (que não poderá ultrapassar dois anos), em qualquer ramo da economia, seja na indústria, no comércio, no serviço, em âmbito rural, etc.

Para sua efetivação, não poderão ser substituídos contrato a prazo indeterminado por contratos a prazo determinado, sob pena de violação da legislação, que diz o seguinte: “é vedada a contratação de empregados por prazo determinado, na forma do **caput**, para substituição de pessoal regular e permanente contratado por prazo indeterminado” (Decreto nº. 2.490/98, que regulamenta a Lei nº. 9.601/98).

Além disso, a contratação exige negociação coletiva, ou seja, deve ser feita mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, sendo ilegal a contratação mediante simples acordo particular entre empresa e trabalhador.

Aprendemos que o Contrato de Trabalho pode disciplinar uma série de situações entre trabalhadores e empregadores, mas acima de tudo deve respeitar alguns requisitos que são indispensáveis para sua validade.

Ademais, devemos lembrar que o Contrato de Trabalho não poderá contrariar normas aplicáveis que possam ser mais favoráveis ao empregado, e que podem estar previstas na Constituição Federal, na CLT, em leis especiais ou até mesmo em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Resumo

Nessa aula vimos os conceitos iniciais de contrato de trabalho. Em seguida, começamos a analisar quais são os seus requisitos, ou seja: a) agente capaz; b) objeto lícito, possível, determinado ou determinável; c) forma prescrita ou não defesa em lei; e, d) prazo.

Atividade de aprendizagem

- Assinale qual é o prazo máximo para a validade de um contrato de trabalho firmado entre um jogador profissional e um clube de futebol:

() uma temporada () 18 meses; () três temporadas; () 5 anos; () 4 anos.



Figura 4.1: Jogadores.

Fonte: ©André Kiwitz / Wikimedia Commons



Aula 5 – As partes do contrato de trabalho: o empregado

Nesta aula teremos como objetivo aprender quais são as partes de um contrato de trabalho, e aprofundaremos o estudo específico da figura do empregado. Veremos quem é o empregado em domicílio, o aprendiz, o doméstico, o rural, o empregado público e, finalmente, o temporário.

Agora que você compreendeu o que é necessário para se firmar um contrato de trabalho, vamos ver - a partir de agora e pelas próximas aulas - quais são suas partes.

5.1 Afinal, quem são as partes?

No contrato de trabalho, temos duas partes: o **empregado** e o **empregador**.

A esse respeito, a CLT nos informa o seguinte:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - **Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a 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.**

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.

5.2 O empregado

Do conceito legal transcrito acima (art. 3º da CLT), podemos apontar que é necessária a coexistência dos seguintes requisitos para configuração da figura do **empregado**:



Figura 5.1: Empregado trabalhando.

Fonte: ©Tomas Castelazo / Creative Commons

- É uma **pessoa física determinada**, estando excluídas desse conceito as pessoas jurídicas (cuja prestação de serviços é regulada pela legislação civil) e, logicamente, os animais. Tal pessoa não poderá se fazer substituir por um amigo ou mesmo por um parente (ex: é o João o contratado), sob pena de inexistência do requisito da personalidade (intuito personae);
- Serviço de **natureza não eventual**, ou seja, a prestação do labor deve ser com certa habitualidade, com frequência, de forma contínua. Cabe aqui ressaltar que o trabalho se dá, na maioria das vezes, de forma diária, mas também se admite essa habitualidade de outra forma (como, por exemplo, três vezes por semana);
- **Dependência:** é a dependência ou subordinação jurídica. Tem-se aqui que o empregado deverá cumprir as ordens (verbais ou escritas) dadas pelo empregador, sob pena de receber as sanções decorrentes do Poder Disciplinar deste;
- **Salário:** é a remuneração que o empregado recebe por colocar à disposição do trabalhador sua força de trabalho, pois é natural a inexistência de trabalho gratuito.

É importante destacar que a CLT, em momento algum, exige que a prestação do trabalho seja realizada no próprio estabelecimento do empregador (já falamos a esse respeito em aulas anteriores). Mesmo assim, nos casos em que o trabalho é realizado à distância (teletrabalho) via internet ou por telefone,

da residência do empregado, os poderes de direção e disciplinar atinente ao empregador continuarão existentes.

A CLT é aplicada somente aos trabalhadores empregados, ou seja, que mantêm vínculo de emprego com o empregador. Porém, existe uma enorme gama de **trabalhadores** (que podem ou não manter vínculo empregatício), com regras específicas, e que merecem atenção.

- Empregado **em domicílio**: O nome que se dá para essa forma de trabalhador é porque sua origem está ligada ao trabalho artesanal, de pequena indústria caseira, realizado em seu domicílio, ou seja, no âmbito residencial.

Porém, essa forma caracteriza-se, primordialmente, porque inexistente fiscalização imediata do empregador (ou seja, o trabalhador poderá executá-lo a qualquer momento, no horário que melhor lhe convier). Neste caso, a subordinação será menos intensa, mas haverá, e se dá com o controle das metas, dos dias e horários para entrega do trabalho, da qualidade, etc.

Sua contratação possui respaldo no art. 83 da própria CLT, que diz o seguinte: *é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere*. E pelo art. 6º, nos seguintes termos: *“não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego”*.

Um bom exemplo dessa forma de empregado é a costureira, que mantém em seu domicílio todos os equipamentos para realização do ofício, e com certa frequência, essa costureira vai buscar o trabalho na confecção ou loja, e realiza todos os ajustes nas peças que forem solicitados. Por esse trabalho, o empregador lhe pagará uma determinada quantia.

- Empregado **aprendiz**: Com exceção das microempresas e empresas de pequeno porte, bem como as entidades sem fins lucrativos voltadas à qualificação profissional (art. 14 do Decreto nº. 5.598/2005), todas as demais precisam cumprir uma cota de contratação de aprendizes, que é definida entre 5% e 15% dos cargos que demandam formação técnica-profissional.

Esse trabalhador, que mantém vínculo de emprego com a empresa tomadora de seu serviço, é uma pessoa com idade entre 14 e 24 anos (inexistindo limite máximo para portadores de deficiência). Há um contrato de trabalho, por prazo determinado (limitado a dois anos), em que o empregador se compromete a propiciar ao trabalhador o aprendizado técnico-profissional metódico (caracterizado pelas atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho).



Leia a matéria "Micro e pequenas empresas poderão contratar jovens aprendizes"
link: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/09/micro-e-pequenas-empresas-poderao-contratar-jovens-aprendizes>

Para sua validade, deverá haver a inscrição do aprendiz em um curso ou programa de aprendizagem compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Esse curso poderá ser ministrado pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT ou SESCOOP) ou na ausência de vagas, por Escolas Técnicas de Educação, inclusive agrotécnicas, ou por entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, desde que estejam registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.

Como regra, a rescisão de contrato do aprendiz somente poderá ocorrer no término de seu prazo ou quando este completar a idade máxima de 24 anos (salvo portador de deficiência), ou ainda:

- I. na se dar nas seguintes hipóteses:
 - a) na hipótese do aprendiz demonstrar desempenho insuficiente ou inadequação;
 - b) falta disciplinar grave, entendido como tal as hipóteses caracterizadoras da justa causa do art. 482 da CLT; III) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou IV) a pedido do aprendiz.

Os Contratos de Aprendizagem estão previstos (no art. 428 e seguintes da CLT), e regulamentados pelo Decreto nº. 5.598/2005. Porém, se o aprendiz não possuir 18 anos de idade, deverão ser respeitadas todas as regras específicas de tutela do trabalho dos menores (proibição de trabalhos em condições insalubres, perigosas, em horário noturno, etc.).

- Empregado **doméstico**: Apesar de presente o vínculo de emprego, é uma espécie de trabalhador não regido pelos preceitos da CLT, mas sim por uma legislação especial, que é a Lei nº. 5.859/72 (regulamentada pelo

Decreto nº. 3.361/2000). Essa lei traz a definição de que é empregado doméstico *“aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”*.

Temos como exemplos: a governanta, o mordomo, a copeira, o jardineiro, o motorista, chacareiro (desde que a chácara não tenha fins lucrativos), etc.

Em relação à habitualidade, a doutrina de Sérgio Pinto Martins (2004, p. 173) nos ensina que:

Inexiste eventualidade na prestação de serviços de uma faxineira que vai toda semana, por longos anos, à residência da família, sempre nos mesmos dias da semana. Ao reverso, há continuidade na prestação de serviços, que são realizados no interesse do empregador, pois as atividades de limpeza e lavagem de roupas são necessidades normais e permanentes do empregador doméstico. A faxineira será, porém, considerada autônoma se por acaso escolher os dias da semana em que pretende trabalhar, mudando-os constantemente, de modo a casar o horário das outras residências onde trabalhe, mas sempre sob sua orientação e determinação própria.

Em abril de 2013, após aprovação no Congresso Nacional, foi promulgada a Emenda Constitucional nº. 72, prevendo aos domésticos justa igualdade de direitos em relação aos já reconhecidos aos demais trabalhadores, incluindo-se a limitação da jornada em 8 horas diárias e 44 semanais (fazendo jus, portanto, a horas extras com adicional mínimo de 50% se trabalhar além dessas quantidades), reconhecimento das negociações coletivas (Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho) e FGTS (que anteriormente era facultativo).

Os direitos que já lhe eram assegurados anteriormente continuam valendo, ou seja: salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais + 1/3, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

- Empregado **rural**: A configuração do trabalhador rural se dá não pela localização do local onde o serviço é prestado, mas sim pela atividade do empregador, que deve ser agroeconômica (ex: exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial). Assim, pode um empregado rural prestar serviços no perímetro urbano sem qualquer problema.



Figura 5.2: Empregadas domésticas.

Fonte: ©UnnamedWPA photographer/
Creative Commons



Figura 5.3: Trabalhador Rural.

Fonte: ©Nicolás Pérez / Creative Commons

Será empregado rural quem planta, quem cuida do gado, o peão, o tratadorista.

A legislação aplicável ao caso é a Lei nº. 5.889/73, regulamentada pelo Decreto nº. 73.626/74. Na realidade, essa classificação é mais acadêmica ou doutrinária do que propriamente jurídica, visto que o art. 7º de nossa Constituição Federal assegurou os mesmos direitos aos empregados urbanos e rurais.

- Empregado **público**: Não é sinônimo de funcionário público. Isso porque o funcionário público é regido por estatutos específicos (no caso de âmbito federal, suas regras estão disciplinadas na Lei nº. 8.112/90), enquanto o empregado público é regido pela própria CLT. Porém, para acesso a ambos os cargos (inclusive junto às autarquias, sociedades de economia mista e empresas públicas), é imprescindível a aprovação em concurso público de provas e títulos na forma exigida pelo art. 37, inciso II, da Constituição Federal.
- Trabalhador **temporário**: É uma figura muito peculiar, regida pela Lei nº. 6.019/74, regulamentada pelo Decreto nº. 73.841, do mesmo ano. Portanto, não possui tutela pela CLT.

Sua definição está exposta nos artigos 1º e 16, do decreto acima referido, ou seja, é aquele trabalhador pessoa física, contratado por uma empresa de trabalho temporário para prestar serviços em um tomador de serviços ou cliente de seu empregador, com a finalidade de atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

Portanto, sua vinculação jurídica se dá diretamente com a empresa de trabalho temporário, e não com a empresa tomadora dos serviços, que é cliente desta. Contudo, no caso de falência da empresa de trabalho temporário (empregadora) a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização prevista na legislação (art. 16, da Lei nº. 6.019/74).

O contrato de trabalho do trabalhador temporário **não pode superar três meses de vigência**, sob pena de ser criado um vínculo de emprego, por prazo indeterminado, com a empresa tomadora dos serviços.

Os direitos que são assegurados ao trabalhador temporário são os seguintes:

- a) proibição de cobrança de qualquer valor, pela empresa de trabalho temporário, do obreiro, mesmo que a título de intermediação (apenas os descontos previstos em lei são autorizados);
- b) remuneração equivalente àquela dos empregados da categoria da empresa tomadora dos serviços, respeitando-se o salário mínimo hora;
- c) limitação da jornada em 8 horas diárias, sendo possível a realização de até 2 horas extras diárias, mediante pagamento de adicional (50%, ao menos);
- d) férias proporcionais acrescidas de 1/3;
- e) repouso semanal remunerado;
- f) adicional noturno, caso o trabalho seja realizado em período noturno;
- g) seguro contra acidentes do trabalho (SAT);
- h) proteção previdenciária; e
- i) garantia de depósitos na conta do FGTS.

Já do lado empresarial, o art. 4ª da mesma Lei define que empresa de trabalho temporário é “a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”, sendo necessário, para seu regular funcionamento, registro junto ao Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho e Emprego.

Após analisarmos essas diferentes formas de um empregado prestar serviços, podemos concluir que há uma farta legislação que o protege em cada um dela. E que o avanço legislativo busca sempre igualar aqueles trabalhadores que, sem razão alguma, provavelmente decorrente de um contexto cultural ultrapassado, estavam sendo discriminados em relação a outros. Exemplo disso é a Emenda Constitucional estudada na aula de hoje.

Resumo

Na aula de hoje vimos diversas formas em que uma pessoa pode trabalhar como empregado, tais como: em domicílio, aprendiz, doméstico, rural, público e temporário. Contudo, existem outras diversas modalidades, que veremos na próxima aula.



Atividade de aprendizagem

- Escreva uma pequena resenha (máximo de 15 linhas) a respeito dos direitos trabalhistas do empregado doméstico, abordando, em especial, qual é a limitação da jornada de trabalho.

Aula 6 – As partes do contrato de trabalho: o empregado II

Hoje, estudaremos o trabalhador autônomo, o eventual, o avulso, o voluntário e o estagiário, todos sem vínculo de emprego com quem se beneficia de seu esforço (tomador dos serviços).

6.1 Os diferentes tipos de trabalhadores

- **Trabalhador autônomo:** É pessoa física que presta seus serviços, por conta própria, sem qualquer subordinação jurídica, a uma ou mais pessoas. Por não haver subordinação, o risco econômico dessa atividade é do autônomo, e não do tomador dos serviços, e não há poder de direção desse tomador.

Encontramos sua definição legal na Lei nº. 8.212/91 (que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências), em seu art. 12, inciso V, alínea “h”, nos seguintes termos: é a **“pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”**.

Portanto, a primeira conclusão é de que esse trabalhador não está regido pela CLT, podendo citar alguns exemplos: médico, advogado, engenheiro, arquiteto, esteticistas, maquiador, cabeleireiro, faxineira ou diarista, feirante, corretor de imóveis (todos eles desde que, naturalmente, não sejam empregados), etc.

Contudo, é verdade que existem muitos casos em que é difícil confirmar se um trabalhador, de fato é autônomo ou empregado. Para tanto, devem ser considerados vários aspectos e subsídios no caso em concreto, pelo Juiz do Trabalho, tais como: se há alguma ordem do tomador de serviços, como é dada e como se dá sua cobrança; se há exclusividade ou não na prestação dos serviços; se o autônomo realiza o pagamento dos impostos junto à Prefeitura Municipal, nesta qualidade.

Para ilustrar, buscamos dois casos judiciais:

UNICIDADE CONTRATUAL. VÍNCULO DE EMPREGO EM PERÍODO POSTERIOR AO REGISTRADO NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS). ALEGAÇÃO DEFENSIVA DE TRABALHO AUTÔNOMO. ÔNUS DA PROVA. Admitida a prestação de serviços em lapso de tempo não anotado na CTPS, porém, sob a modalidade autônoma, é da reclamada o ônus de provar que a relação jurídica não se desenvolveu nos moldes dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), porque impeditivo do direito vindicado pelo reclamante, nos termos dos artigos 818, da CLT e 333, inciso II, do Código de Processo Civil (CPC). Ausente prova cabal da relação de trabalho autônoma, milita em favor do trabalhador a presunção de que o labor continuou a ser prestado de igual forma também no período posterior, ensejando o reconhecimento da unicidade contratual, visto que não houve a solução de continuidade. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido. (TRT-PR-24701-2010-652-09-00-3-ACO-49053-2011 - 3A. TURMA. Relator: ALTINO PEDROZO DOS SANTOS. Publicado no DEJT em 02-12-2011)

Nessa primeira situação, o juiz entendeu que a empresa que contratou o trabalhador autônomo deveria comprovar que ele não era efetivamente um empregado, ou seja, com vínculo de emprego.

Isto porque, em tese, a empresa poderia “disfarçar” a contratação como autônomo para não ter que se responsabilizar por verbas trabalhistas, situação que acaba sendo aceita pelo trabalhador para poder receber o valor acertado.

Lembramos que, em tais casos, haverá a aplicação de alguns princípios de direito do trabalho, notadamente o da “primazia da realidade” e o da “irrenunciabilidade de direitos trabalhistas”. Ou seja, mesmo que no papel o trabalhador tenha aceitado a proposta de ser autônomo, na prática ele era um empregado regido pela CLT.

No caso, o autor foi contratado para prestar serviços de instalação e manutenção de máquinas, sem que tal tarefa se inserisse na atividade-fim de quaisquer das rés. Além do aspecto formal regular, indicativo de contrato de prestação de serviços autônomo, posto que firmado entre empresas jurídicas, a prova oral revela que, diversamente do alegado na inicial, o autor cumpria o contrato sem subordinação, arcando com todos os riscos do empreendimento, e ainda, recebendo por instalação, restando completamente afastada a possibilidade de reconhecimento de vínculo de natureza empregatícia, nos termos do artigo 3º da CLT. Conclusão que permanece intacta independentemente do fato da contratação ter se elastecido por um período razoavelmente longo (5 anos). Caso contrário, os contratos de natureza autônoma estariam fadados à conversão em vínculo empregatício tão-somente pelo decurso do tempo, entendimento que não encontra respaldo em qualquer fonte de Direito. Sentença mantida. (TRT-PR-21623-2009-007-09-00-8-ACO-49378-2011 - 4A. TURMA. Relator: SUELI GIL EL-RAFIHI. Publicado no DEJT em 02-12-2011)

Já nesse segundo caso, após analisar todas as provas do processo, a juíza entendeu de maneira diferente, ou seja, que o trabalhador realmente era autônomo e que, portanto, não estava subordinado às normas da CLT (inexistindo, assim, vínculo de emprego entre as partes).

Vimos, então, que nenhum dos elementos estudados, isoladamente, é forte o suficiente para resolver a questão (seria o autônomo realmente autônomo?), mas podemos deixar a seguinte dica: quanto maior for a fiscalização, maior será a chance de ocorrência do requisito subordinação, aproximando o caso de um verdadeiro vínculo de emprego.

- **Trabalhador eventual:** Também está disciplinado pela Lei nº. 8.212/91, em seu art. 12, inciso V, alínea “g”, ou seja, é aquele trabalhador que “presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”. Esse trabalho eventual, ocasional e esporádico pode ser o reparo em instalações elétricas, telefônicas, encanamentos, etc. Assim, terminado o trabalho, o obreiro não mais retorna à empresa.

A real diferença entre o trabalhador eventual e o autônomo é que este autônomo presta serviço habitual ao mesmo tomador de serviços, enquanto no caso do eventual, esse serviço é esporádico. Porém, em ambos os casos, não se aplicam os dispositivos da CLT.

A-Z

Promulgação

publicação de lei ou decreto.
Disponível em www.priberam.com



Para conhecer mais a respeito do trabalhador avulso não portuário, leia o artigo "O trabalhador avulso movimentador de mercadorias e a Lei nº. 12.023/2009", de autoria de Zéu Palmeira Sobrinho, disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/13425/o-trabalhador-avulso-movimentador-de-mercadorias-e-a-lei-no-12-023-2009>



Figura 6.1: Trabalhadores avulsos.

Fonte: ©Jim Pickerell / Creative Commons

- **Trabalhador avulso:** O trabalhador avulso não possui vínculo empregatício e consegue serviço graças à intermediação realizada por sindicato ou por um Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Para o art. 12, inciso VI, é "quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento, e o Decreto que o regulamenta conclui que é "aquele que, sindicalizado ou não, presta serviço de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com a intermediação obrigatória do órgão gestor de mão de obra ou do sindicato da categoria".

Recentemente tivemos a **promulgação** de um novo marco legal, que é a Lei nº. 12.023, de 27 de agosto de 2009, dispondo sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso.

Nesta forma de prestação de serviços, inexistente a característica do *intuitu personae* (requisito da personalidade), ou seja, ao tomador de serviço não importa quem executa o trabalho, mas sim que ele seja realizado.

São exemplos de trabalhadores avulsos:

- a) aquele 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 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.

Na forma do art. 4º, da Lei nº. 12.023/2009 exige-se que, por ocasião da elaboração da escala de trabalho e folhas de pagamento dos trabalhadores avulsos, deverá ser indicado o tomador do serviço e os trabalhadores que participaram da operação, constando ainda: I – os respectivos números de registros ou cadastro no sindicato; II – o serviço prestado e os turnos trabalhados; III – as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a:

- a) Repouso remunerado;
- b) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- c) 13º salário;
- d) Férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;
- e) Adicional de trabalho noturno;
- f) Adicional de trabalho extraordinário.

As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho e, também, respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato (arts. 8º e 9º da mesma Lei).

- **Trabalhador voluntário:** Essa modalidade de trabalho é regida pela Lei nº. 9.608/98, que a considera como “a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade”.

Não há vínculo empregatício entre o trabalhador e a entidade beneficiária com o serviço, mas pressupõe a assinatura de um Termo de Adesão definindo as características do trabalho.

Na forma dessa Lei, o voluntário não poderá ser remunerado pelo serviço realizado, mas poderá tão somente ser ressarcido das despesas decorrentes que teve de arcar, desde que autorizadas previamente. Até 2008, a União poderia conceder um auxílio financeiro ao prestador do serviço voluntário, com idade de 16 a 24 anos, desde que integrante de família de baixa renda, mas essa permissão foi revogada.

- **Estagiário:** Recentemente a Lei de Estágio foi modificada. Agora, a Lei nº. 11.788/08 é o marco normativo para essa modalidade de trabalho (revogando a antiga Lei nº. 6.494/77 e Decreto nº. 87.497/82).

Apesar de não possuir vínculo de emprego por expressa previsão legal, o estagiário preencherá todos os requisitos exigidos no art. 2º e 3º da CLT, então podemos defini-lo, também, como uma forma de trabalhador.

Pois bem, a definição legal é que estágio **“é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos”**.

Portanto, para ser estagiário, é absolutamente necessário que o interessado esteja “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”. Com isso, ficam excluídos cursos livres (ex: inglês e informática) e incluídos cursos de especialização, mestrado e doutorado (pois estão no conceito de educação superior, na forma da Lei de Diretrizes e Bases da Educação).

Sua finalidade principal não é colocar à disposição da parte concedente a força laborativa, mas sim a de propiciar *“o aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho”*. Portanto, o estagiário é inserido no mundo do trabalho para aprender, diversamente do aprendiz (art. 428 e seguintes da CLT), em que como empregado, irá ser qualificado para aprender um labor.

Para sua validade, exigem-se os seguintes requisitos básicos:

- a) formalização de um Termo de Compromisso de Estágio entre a Parte Concedente, o Estudante e a Instituição de Ensino, sendo desta última a competência de fiscalização das atividades a fim de verificar eventual ocorrência de desvirtuamentos nos objetivos do estágio;
- b) previsão no projeto pedagógico do curso, pela Instituição de Ensino, de que o estágio poderá ser realizado;
- c) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso. Caso essas obrigações fundamentais, além de outras acessórias, não sejam cumpridas, poderá ser reconhecido o vínculo de emprego entre o Estudante e a Parte Concedente, além desta sofrer punição e ficar proibida de aceitar estagiários pelo prazo de dois anos (art. 15 da Lei nº. 11.788/08).

Para auxiliar nas atividades burocráticas e administrativas, as partes podem, facultativamente, recorrer aos serviços de agentes de integração (art. 5º da Lei nº. 11.788/08).

Uma das grandes novidades dessa nova lei é prever alguns direitos aos estagiários, como:

- a) limitação da carga horária máxima (4h/dia e 20h/semanais para estudantes da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e 6h/dia e 30h/semanais para os demais casos);
- b) redução das horas de estágio nos dias em que o estagiário tenha avaliações escolares;
- c) aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho;
- d) recesso remunerado de 30 dias a cada 12 meses de atividades;
- e) auxílio-transporte (que não corresponde, obrigatoriamente, ao mesmo valor do vale-transporte);
- f) bolsa-auxílio no caso de estágio não obrigatório (que é aquele em que o estágio é desenvolvido pela procura do estudante, e não por uma necessidade curricular).



Para conhecer mais a respeito do que pode e o que não pode em relação ao estágio, vale a pena ler a Cartilha Esclarecedora, publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Link: http://www.mte.gov.br/politicas_juventude/Cartilha_Lei_Estagio.pdf

Aula 7 – O empregador

O foco desta aula é a figura do empregador, sendo o nosso objetivo abordar seus requisitos e suas principais características. Também iniciaremos o tópico a respeito das hipóteses de rescisão do contrato de trabalho.

Nas aulas passadas, estudamos quem é o empregado e as modalidades de trabalhador. Nesta aula estudaremos sobre a figura do empregador.

7.1 Quem é o empregador?

- **Empregador:** Para analisar a figura do empregador, recorreremos novamente ao texto da CLT, que nos explica o seguinte:

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

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a 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.

Decorrem do texto legal supracitado os seguintes requisitos para sua configuração:

- O empregador é sempre uma **pessoa jurídica** (inclusive instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras sem fins lucrativos), um **profissional liberal** (ex: arquitetos, advogados, médicos, contadores, etc.) ou mesmo **pessoa física que exerça atividade empresarial**;



Figura 7.1: Empregador.
Fonte: ©Rion / Wikimedia Commons

- Assume os riscos da atividade econômica, ou seja, receberá o lucro pelo trabalho realizado pelo empregado, mas deverá arcar, também, com qualquer prejuízo. Nesta hipótese, não poderá deixar de pagar a remuneração do trabalhador, mesmo que sua atividade não esteja indo bem;
- Admite; em suma, é quem contrata o empregado, ou seja, o trabalhador com vínculo de emprego que lhe prestará o serviço;
- Paga a remuneração do trabalhador. Essa remuneração não é sinônimo exclusivo de salário, pois o empregado poderá receber outras verbas que não tenham essa natureza (tais como: gorjetas, comissões, participação nos lucros e resultados, horas extras, etc.).

Para Sérgio Pinto Martins (2004, p. 238), “remuneração é o conjunto de prestações recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”.

Temos como classificação de remuneração, que podem ser **por modo de aferição** (salário por unidade de tempo, por unidade de obra ou por tarefa) e **pelo meio de pagamento** (em dinheiro ou utilidades). Vejamos abaixo como é cada uma delas.



Figura 7.2: Salário.
Fonte: ©Nicolás Pérez / Creative Commons

- **Salário por unidade de tempo:** é pago em função do tempo em que prestou o serviço ou esteve à disposição do empregador (hora, dia, semana, quinzena, mês ou até mesmo, excepcionalmente, um período maior).
- **Salário por unidade de obra, por tarefa ou pela produção:** é pago em função da produtividade em relação ao número de unidades que o empregado conseguiu produzir ou realizar.
- **Salário em dinheiro:** na forma do art. 463 da CLT, o salário deve ser pago, obrigatoriamente, em moeda corrente nacional. Isso admite o pagamento por meio de dinheiro em espécie, cheque ou mesmo depósito bancário.

Você sabia que o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo? É isso que diz o art. 464 da CLT.

- **Salário em utilidades:** é o pagamento na forma do art. 458 da CLT, que diz o seguinte: “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”. Em resumo, consiste no pagamento da remuneração com bens que possuem valor econômico. Porém, deve-se observar que se a prestação lhe é fornecida **para** a execução do trabalho (ex.: uniformes, luvas, etc.), não será utilidade, que se enquadra como decorrente, ou seja, **pela** execução do trabalho (como real forma de remunerar a força de trabalho do obreiro).

Nas próximas aulas, veremos outras formas de remunerar o trabalho do obreiro, tais como: os abonos, os adicionais (de hora extra, de trabalho noturno, de insalubridade, de periculosidade e de transferência), as gorjetas, as gratificações, o 13º salário, prêmios pela produtividade, quebra de caixa, salário família e maternidade e participação nos lucros e resultados.

Em continuidade à análise dos requisitos do empregador, temos ainda:

- Determina ao empregado o que este deve fazer, e como deve realizar o serviço (também chamado de **poder de direção** do empregador). Podemos entender essa característica como a capacidade do empregador de organizar os meios de produção e disciplinar o trabalho a ser realizado, de acordo com os fins do empreendimento.
- Detém o Poder Disciplinar, ou seja, poderá punir o empregado caso este cometa alguma falta ou desrespeite alguma ordem decorrente do poder de direção. A punição poderá ser uma mera advertência (verbal ou escrita) a suspensão com desconto no salário e até a rescisão contratual (com ou sem justa causa), mas sempre deve ser pautada na boa-fé, na proporcionalidade em relação à gravidade do ato praticado pelo empregado e no caráter pedagógico. Assim, eventuais abusos pelo empregador poderão ser anulados na seara judicial.

Empregado e Empregador são unidos por um vínculo de emprego. Demais trabalhadores poderão estar sujeitos às regras da legislação trabalhista, mesmo não havendo tal vínculo. Exemplificando, é o caso do estagiário (Lei nº. 11.788/08), em que a norma prevê a aplicação da legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho.

7.2 O encerramento do Contrato de Trabalho

À medida que avançamos em nosso conteúdo, compreendemos mais a respeito do Direito do Trabalho. Atualmente estamos analisando diversos aspectos a respeito do contrato que une o empregado e o empregador, que é o Contrato de Trabalho. Assim, veremos como ele poderá ser encerrado.

Nesse sentido temos duas hipóteses centrais: por iniciativa do empregador, ou pelo próprio empregado.

7.2.1 Hipóteses de rescisão do contrato de trabalho

- **Rescisão a pedido do próprio empregado:** É quando o próprio empregado comunica sua demissão, ou seja, sua vontade de romper o vínculo trabalhista mantido com o empregador.

Nesse caso serão devidas apenas as seguintes verbas: saldo de salário, 13º salário, férias vencidas (se houver) e proporcionais e salário família. Porém, o empregado terá que avisar a rescisão com, no mínimo, 30 dias de antecedência se for mensalista, sob pena de ter descontado de suas verbas rescisórias o valor correspondente ao aviso prévio.



A Lei nº. 12.506/2011 alterou os prazos para o aviso prévio, que valem tanto para o empregado que comunica a sua decisão de rescindir o contrato, como para o empregador que dispensa o trabalhador. No caso de contratos de trabalho com vigência até 1(um) ano, o aviso continua sendo de 30 (trinta) dias. Caso o contrato esteja válido por mais de 1(um) ano, deverá ser acrescido, no prazo do aviso, 3 (três) dias por ano de serviço.

Existe ainda mais uma, digamos, justa causa atribuída ao empregador (chamada de rescisão indireta), quando (art. 483 da CLT):

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; e
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

- Rescisão por iniciativa do empregador: pode se dar **por justa causa** ou **sem justa causa**.

A segunda hipótese é a simples vontade da empresa empregadora em não mais desejar ter aquele trabalhador prestando seus serviços, hipótese em que deverá arcar com uma série de penalidades que foram instituídas exatamente para desmotivar sua ocorrência (como o aviso prévio e indenização de 40% dos depósitos efetuados a título de FGTS).

Deverá arcar com as seguintes verbas: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias vencidas (se houver) e proporcionais – com adicional de 1/3, FGTS do mês anterior e do mês da rescisão, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e salário família. Na hipótese da dispensa ocorrer 30 dias antes da data base para o dissídio, deverá ainda arcar com uma indenização prevista no art. 9º Lei nº. 7.238/84, equivalente a um salário mensal.

Se houver rescisão contratual, sem justa causa, motivada pelo empregador, ou pedido de demissão de iniciativa do empregado, deverá haver assistência obrigatória do sindicato se o contrato estiver vigente por mais de um ano.

Destaca-se que para a cessação do contrato por prazo indeterminado, deve ser verificado se o trabalhador não está respaldado por alguma das hipóteses de estabilidade ou garantia de emprego, que analisaremos na aula 14.

As hipóteses de dispensa do empregado, no caso de prática de justa causa, serão estudadas na próxima aula.

A compreensão do que seja o Contrato de Trabalho e de quem são suas partes é de fundamental relevância. Superada essa etapa, e não mais havendo interesse por uma delas em manter o vínculo que as une (ou seja, não se aplicando ao caso o princípio da continuidade da relação de emprego), exis-



Leia o artigo "Aviso prévio de até 90 dias começa a valer hoje", publicado na seção de economia do site UOL.
Disponível em: <http://economia.uol.com.br/ultimas-noticias/redacao/2011/10/13/aviso-previo-de-ate-90-dias-comeca-a-valer-hoje.jhtm>



Aula 8 – Encerramento do Contrato de Trabalho II

Nesta aula, estudaremos sobre a rescisão motivada por um ato de justa causa, que é a terceira possibilidade, praticado pelo empregado (art. 482 da CLT), que por ser tão grave, acaba por abalar a existência do próprio vínculo de emprego, sendo esse o objeto de nossa aula.

Finalizamos a aula anterior com a análise da rescisão do Contrato de Trabalho por iniciativa do empregado (demissão) e suas consequências jurídicas. Também vimos a dispensa do empregado, pelo empregador, sem justa causa.

8.1 Rescisão por iniciativa do empregador: justa causa

Agora, a dispensa do empregador, motivada por uma justa causa praticada pelo trabalhador, merece maiores reflexões. Inclusive porque podem até mesmo afastar casos de garantia de emprego (que estudaremos na próxima aula) se forem cometidas pelos empregados. São os seguintes casos:

- a) **Ato de improbidade:** É uma situação que revela falta de honestidade do empregado para obter vantagem ilícita. Verifica-se, por exemplo, quando da apresentação de atestados médicos falsos para justificar faltas, alteração ou falsificação de documentos para obter pagamento de horas extras não prestadas, apropriação indébita de equipamentos e materiais da empresa, furto, roubo, etc. Registre-se que a doutrina entende sua aplicação independentemente do valor do benefício.
- b) **Incontinência de conduta ou mau procedimento:** Esta ligada ao caráter sexual da prática perpetrada por empregado. Exemplos: pornografia, assédio sexual, atos obscenos, etc.



Veja uma interessante decisão judicial a respeito do tema: “Consistindo o ato de improbidade (art. 482, a, da CLT) em “conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de um comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem” (Maurício Godinho Delgado), certamente, ao apor anotação falsa em controle de jornada de outros funcionários, sabidamente seus familiares - irmão e esposo -, a autora quebrou o elo de confiança existente entre empregado e empregador, praticando ato de improbidade. Com isso, fica autorizada a rescisão contratual por justa causa, como procedido pelo Reclamado. (TRT-PR-00411-2009-594-09-00-4-ACO-42133-2009 - 4A. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 04-12-2009”. No caso, a “autora” é a trabalhadora que entrou com uma ação judicial. Acesso em: <http://bit.ly/1qgtxla>

A-Z

Anuência
consentimento que implica aprovação. Disponível em: www.priberam.com

- 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:** São atos comerciais praticados pelo empregado, com habitualidade, e sem a **anuência** do empregador. Ex.: venda de docinhos caseiros ou produtos cosméticos no horário do expediente (observe que é exigido o requisito da prejudicialidade aos serviços). Outro exemplo caracterizador dessa situação é a prática de atos de concorrência.

Para melhor compreender o que é uma justa causa, transcrevemos abaixo uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR): JUSTA CAUSA - ART. 482, "C" E "E" DA CLT - A falta grave que justifica a rescisão motivada deve consistir num fato que ofenda a própria relação nos seus pressupostos essenciais. No caso vertente, não há como deixar de reconhecer a falta grave ensejadora da despedida por justa causa já que restou comprovado que houve adulteração das bombas de gasolina as quais estavam sob a responsabilidade da reclamante, bem como a "concorrência desleal" da reclamante ao abrir, ainda quando empregada, um "lava-car" em frente ao estabelecimento das reclamadas (loja de conveniência e posto de gasolina), que também ofereciam este serviço (TRT-PR-15956-2007-006-09-00-0-ACO-23157-2009 - 4A. TURMA. Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Publicado no DJPR em 21-07-2009).

- d) **Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena:** É o caso do empregado ter sido condenado, no âmbito criminal, e que não haja mais nenhuma possibilidade de recurso para alterar essa decisão (configurando, em termos jurídicos, a situação de sentença transitada em julgado). Porém se o condenado sofreu um sursis, ou seja, uma suspensão da pena, ou se ainda houver qualquer chance de impetrar recurso, a justa causa não poderá ser caracterizada.

A-Z

Desídia
ausência de força ou de estímulo para agir; indolência; preguiça; falta de cuidado ou de atenção; desleixo; incúria; negligência; frouxidão na ação. Disponível em: www.priberam.com

- e) **Desídia no desempenho das respectivas funções:** Quando o empregado, no desempenho de suas atribuições, habitualmente (ou seja, repetidamente) age com má vontade, desatenção, desleixo e omissão, o que acaba prejudicando seu trabalho. Se isso ocorrer, e houver alguma punição prévia (como, por exemplo, uma advertência), poderá ensejar a desídia, sendo, por consequência, uma hipótese de rescisão contratual por justa causa.

Veja uma interessante decisão judicial a respeito do tema: JUSTA CAUSA. DESÍDIA. CONFIGURAÇÃO. A resolução do contrato de trabalho por justa causa se caracteriza como pena capital, instando, portanto, de elementos eficazes a demonstrar que a falta cometida pelo trabalhador recebeu a devida adequação na punição imposta. Assim, deve o empregador demonstrar de forma inequívoca a existência de atos delituosos praticados pelo empregado, os quais, na sua visão, foram motivos para a justa causa, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, II, do CPC, cabendo ao Judiciário tipificar legalmente referidos atos, além de se pronunciar sobre a valoração atribuída às atitudes praticadas pelo empregado. No caso, a prova demonstra que o reclamante faltou inúmeras vezes ao trabalho, bem assim chegava atrasado o que gerava transtornos, pois importava no deslocamento de outro empregado para cobrir seu posto. Tem-se, pois, que o comportamento do reclamante foi comprovadamente desidioso, autorizando a ruptura do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do 482, “e”, da CLT. A conduta patronal pautou-se na razoabilidade, tendo se utilizado de diversas tentativas no intuito de orientar o empregado, havendo-se com a proporcionalidade e imediatidade na aplicação da pena máxima. (TRT-PR-21662-2008-651-09-00-1-ACO-01431-2010. 2ª. TURMA. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO. Publicado no DJPR em 22-01-2010). A expressão “imediatidade” é sinônimo de imediato, ou seja, de aplicar uma pena, como advertência, suspensão ou outra, tão logo ocorra a irregularidade praticada pelo empregado.

- f) Embriaguez habitual ou em serviço:** É importante esclarecer que a CLT entende como causa possível de caracterização da justa causa a embriaguez habitual ou em serviço, e não propriamente o ato de beber. Até mesmo porque algumas pessoas bebem e não ficam bêbadas ou alteradas, sem qualquer prejuízo ao serviço. Por outro lado, quem está em estado de embriaguez poderá causar sérios prejuízos à empresa e aos demais trabalhadores (afetando, inclusive, a harmonia no ambiente) e, também, acidentes de trabalho. Essa embriaguez precisa ser habitual, ou seja, apenas um ato não pode não caracterizar hipótese de justa causa. Registre-se que, para esse fim, a lei não previu graus de embriaguez;
- g) Violação de segredo da empresa:** Toda empresa tem como patrimônio seu know-how, ou seja, a forma (como fazer) de praticar atos comerciais para atingir suas finalidades econômicas. Esse know-how pode ser com-

posto desde fórmulas até mesmo patentes industriais. E no dia a dia o empregado está em contato, pela confiança que lhe é depositada pelo empregador, com todo esse patrimônio. Portanto, se em razão desse privilégio que lhe é concedido, repassar esses conhecimentos a terceiros, sem prévia anuência do empregador, restará caracterizada a justa causa, pois o ato poderá trazer sérias consequências econômicas à empresa. Imagine se a fórmula de um de seus produtos for parar nos computadores do concorrente.

- h) Ato de indisciplina ou de insubordinação:** A indisciplina diz respeito ao descumprimento de ordens gerais e recomendações do empregador, desde que previamente orientado do que não poderia ser feito (ex.: acessar a Internet para fins alheios ao trabalho). Essas ordens e recomendações podem ser verbais ou constar de documentos escritos, tais como circulares, portarias, ordens de serviço e até mesmo o regulamento interno da empresa. Já a insubordinação é o descumprimento de ordens pessoais de serviço, emanadas do próprio chefe ou superior imediato. É o caso de não realizar o trabalho que lhe havia sido solicitado. Observe que, em ambas as hipóteses, se a ordem for ilegal (ou mesmo imoral), a justa causa restará descaracterizada.
- i) Abandono de emprego:** Algumas vezes o empregado deixa de comparecer ao serviço por não mais ter interesse no mesmo, porém não formaliza a rescisão contratual. Isso traz problemas ao empregador, que não sabe se o trabalhador desistiu do labor ou não, pela ausência de comunicação entre ambos.

Destaca-se que a lei não define qual é o prazo que restaria caracterizada a justa causa, porém os Tribunais, por analogia à Súmula 32 do Tribunal Superior do Trabalho, vêm entendendo ser de 30 dias contínuos. O fato de o empregado faltar de forma intercalada não é caso de abandono de emprego, mas sim de desídia no desempenho de suas funções.

Por fim, é importante registrar que no dia a dia é comum o empregador publicar aviso de “abandono de emprego” em jornais de grande circulação, determinando o imediato retorno sob pena de caracterização da justa causa. Contudo, o empregado não é obrigado a ler jornal, e por essa razão, tal publicação não tem muito valor para fins judiciais. Recomenda-se, porém, que o empregador encaminhe uma carta registrada, com comprovante de recebimento, pois sabe qual é o endereço residencial de seus trabalhadores. Ou melhor, que essa notificação seja via Cartório (extrajudicial) ou mesmo judicial.

- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições ou praticadas contra o empregador ou superior hierárquico, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem: Aqui podemos separar em duas formas de praticar o ato ensejador da justa causa.

A primeira delas é o “ato lesivo à honra e boa fama”, ou seja, por palavras ou gestos causar **calúnia**, **injúria** ou **difamação**, no serviço, contra qualquer pessoa (inclusive o empregador e o superior hierárquico).

A segunda forma é a agressão física, nas mesmas condições, independentemente da ocorrência de lesão corporal ou ferimentos.

- k) **Prática constante de jogos de azar:** Nesse caso, exige-se que a prática seja habitual por parte do empregado, durante o horário de expediente (não valendo para as horas de intervalo, pois não há prejuízo ao serviço). Tanto faz se o jogo é a dinheiro ou não. Exemplos: jogos de cartas, bingos, loterias, dominó ou rifas não autorizadas.

- l) **Prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional:** Como exemplo podemos citar casos de terrorismo.

Nesse caso (justa causa) serão devidas apenas as seguintes verbas: saldo de salário, férias vencidas (se houver) – com adicional de 1/3 e salário família. Com isso, deixa de receber: aviso prévio, 13º salário, férias proporcionais – com adicional de 1/3, FGTS do mês anterior e do mês da rescisão, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS (e ainda que ocorra 30 dias antes da data base para o dissídio, não haverá a incidência da indenização prevista no art. 9º Lei nº. 7.238/84).

Por ser uma forma de punição a um ato danoso e ilegal praticado pelo empregado, que causa uma cessação repentina e abrupta do contrato de trabalho, recomenda-se que seja aplicada tão logo o empregador tome conhecimento dos fatos.

Por isso, seria tardio aplicá-la vários dias após, pois perderia a finalidade disciplinar e poderia ensejar sua descaracterização em juízo.

A-Z

Você sabe qual é a diferença entre calúnia, injúria e difamação? **Calúnia** é imputar falsamente a alguém a prática de um fato criminoso. **Injúria** é ofender a dignidade ou o decoro. **Difamação** é o ataque à reputação da vítima.
Fonte: Código Penal

Também é imprescindível que a justa causa seja provada pelo empregador, pois caso contrário poderá, inclusive, ensejar pedido de reparação por dano moral pelo empregado que se sentir prejudicado com uma acusação sem provas.

Percebemos nesta aula que existem diversas situações causadas pelo próprio empregado que podem motivar a rescisão do Contrato de Trabalho por sua culpa. Essa modalidade de rescisão possui uma consequência muito importante, que é o não recebimento de algumas verbas rescisórias que normalmente seriam devidas se a rescisão fosse “sem justa causa”. Uma delas é a inexistência da multa de 40% do FGTS e a não liberação dos depósitos, além do impedimento de acesso ao seguro desemprego, dentre outras.

Resumo

Hoje vimos todas as hipóteses de dispensa do empregado, pelo empregador, pela prática de alguma justa causa. Além disso, vimos o que terá direito o empregado de receber em tais circunstâncias, na rescisão do contrato.



Atividade de aprendizagem

- Explique por qual motivo é preciso que a punição, no caso da ocorrência de justa causa, seja aplicada imediatamente após a sua ocorrência.

Aula 9 – Garantia de Emprego

Nesta aula analisaremos quais são as hipóteses de garantia de emprego que impedem a rescisão do Contrato de Trabalho vigente.

Você deve estar lembrando que anteriormente já dissemos que quando há rescisão de um Contrato de Trabalho por prazo indeterminado, o empregador deve verificar, antes de efetivar o término desse contrato, se o seu funcionário não está diante de uma hipótese de garantia de emprego.

9.1 Hipóteses de garantia de emprego

a) Dirigente Sindical: Quando alguém postula melhores condições de trabalho, certamente poderá sofrer represálias por parte do empregador. Imagine, então, o caso de um dirigente sindical que representa toda uma categoria de trabalhadores.

Diante desse contexto, a fim de evitar dispensa dos dirigentes sindicais, a própria Constituição Federal (art. 8º, inciso VII) previu que *“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”*.

b) Membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): Como o próprio nome diz, a CIPA tem a finalidade de prevenir ou diminuir a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho. Para tanto, precisa de uma garantia de seu mandato a fim de pleitear uma série de medidas e providências junto ao empregador, sem que ocorram represálias ou pressão por parte da empresa.

A esse respeito aponta o art. 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) que: **“fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) 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”**.



A Súmula nº. 339, do Tribunal Superior do Trabalho, diz que "I - O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988; II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário. Acesso: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-339

Duas observações importantes se fazem necessárias: a primeira é de que, por força da Súmula nº. 339 do Tribunal Superior do Trabalho gozam dessa garantia de emprego não só os membros titulares, mas também os suplentes; a segunda observação pertinente é de que tal garantia vale apenas para os representantes "eleitos", ou seja, aqueles que representam os empregados, pois para aqueles indicados pelo empregador há uma presunção de que estão na CIPA para defender os interesses desses, e não dos obreiros.

c) Gestante: Existem duas teorias que justificariam essa garantia de emprego. A primeira diz que sua existência se dá pelo fato de que a mãe encontraria muitas dificuldades para encontrar outro emprego após o nascimento do filho. A segunda, e que nos parece mais coerente, se justifica porque a mãe precisará cuidar da criança (seja antes do parto, com os exames prévios) ou mesmo após o nascimento do filho, fase em que a criança necessita de constante atenção e cuidado. Por isso, nessa segunda teoria, o centro da preocupação não é propriamente a trabalhadora, mas sim a criança.



Figura 9.1: Mulher grávida.

Fonte: ©David Roseborough / Wikimedia Commons

O prazo da garantia de emprego é desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea "b" do mesmo ADCT).

d) Acidentado: A garantia de emprego do acidentado está disciplinada no art. 118 da Lei nº. 8.213, nos seguintes termos: "o segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente". Justifica-se pelo simples fato de que um trabalhador

que sofreu acidente, nessa situação, dificilmente conseguiria um posto de trabalho. A lei não disciplinou que, para sua validade, o acidente tenha sido grave ou que tenha deixado sequelas. A garantia se dá pela ocorrência, em si, do acidente de trabalho.

- e) **Portador do vírus HIV:** Existe certa discussão doutrinária a esse respeito, mas Sérgio Pinto Martins (2004, p. 434) esclarece que “não poderá o empregador dispensar o soropositivo de Aids se este estiver sob os cuidados do INSS, percebendo auxílio-doença ou outro benefício previdenciário, pois se trata de hipótese de suspensão do contrato de trabalho”.
- f) **Membros da Comissão de Conciliação Prévia:** A Comissão de Conciliação Prévia é um órgão idealizado pela CLT, constituído de representantes do sindicato patronal e também dos empregados, com a missão de buscar uma solução amigável às discussões trabalhistas advindas da rescisão do Contrato de Trabalho antes do ingresso de uma ação judicial.

Pois bem, no caso dos integrantes dessa Comissão, é uma forma de garantia de emprego relativamente recente, datada do ano de 2000, e diz que “*é vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei*” (Art. 625-B, §1º da CLT). A falta grave é a incidência de alguma das hipóteses de justa causa do art. 482 da CLT, que abaixo analisaremos mais detalhadamente.

Da mesma forma que algumas outras garantias, essa se justifica porque, no âmbito da referida Comissão, o empregado poderá manifestar interesses contrários ao seu empregador, e se não houvesse essa proteção, poderia sofrer represálias ou pressões.

Outras hipóteses menos comuns de estabilidade ou garantia de emprego que impedem a rescisão sem justa causa são as seguintes: **membro do Conselho Curador do FGTS, membro do Conselho Nacional da Previdência Social, reabilitados e empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas.**



05/03/2010 - Portadora de HIV reintegrada ao trabalho. A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou a reintegração ao trabalho de portadora do vírus HIV por entender que sua demissão revelou “caráter arbitrário e discriminatório”. Os ministros mantiveram o entendimento anterior do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (MG) que constou o conhecimento pela empresa do estado de saúde da empregada quando do seu desligamento. De acordo com informações do TRT, o médico responsável pelo exame à época da demissão encaminhou a trabalhadora para tratamento psiquiátrico, não concluindo, em razão disso, o “exame demissional”. Imediatamente após o desligamento, um relatório médico demonstrou que ela apresentava “agravamento dos sintomas clínicos relacionados ao vírus HIV, transtorno mental e emocional pelo afastamento do trabalho, inclusive com necessidade de internamento em hospital psiquiátrico”. Para o ministro Lelio Bentes Corrêa, relator do processo na Primeira Turma do TST, as informações que constam no processo autorizam “presumir, sem sombra de dúvidas, discriminação e arbitrariedade” na demissão sem justa causa. Para ele, o fato de o sistema jurídico não contemplar a estabilidade para o portador do vírus da AIDS não impede o julgador “de valer-se da prerrogativa inserta do artigo 8º da CLT para aplicar à espécie de princípios gerais do Direito, notadamente dos princípios constitucionais assecuratórios do direito à vida, ao trabalho e à dignidade da pessoa humana”. Com isso, a Primeira Turma negou provimento ao agravo de instrumento da empresa, o que mantém, na prática, a decisão determinando a reintegração da trabalhadora portadora de HIV. (AIRR-105440-49.2006.5.03.0136). Disponível em <<http://www.tsts.jus.br>>



Existem situações em que, mesmo havendo garantia de emprego, o empregado pode ser dispensado normalmente. São os casos de justa causa, que vimos na aula anterior.

Agora já sabemos que nem sempre a vontade da empresa é suficiente para efetivar o ato de rescisão de um Contrato de Trabalho, pois pode ser que exista uma hipótese de garantia de emprego. No entanto, mesmo no caso de haver essa garantia, não se autoriza que o empregado cometa uma daqueles casos de falta grave, já analisadas, em nosso curso.

Sendo assim, se o trabalhador respaldado por uma garantia de emprego cometer alguma das hipóteses faltosas previstas no art. 482 da CLT, a rescisão contratual poderá ser realizada sem nenhum problema, tendo em vista que o que a legislação busca proteger é a rescisão contratual injustificada.

Resumo

Hoje estudamos as hipóteses em que o empregado não pode ser dispensado, por haver uma causa de garantia de emprego.



Atividade de aprendizagem

- Explique por que o membro da CIPA indicado pelo empregador não faz jus à garantia de emprego.

Aula 10 – Os Direitos Trabalhistas I

O objetivo desta aula é analisar detalhadamente os seguintes direitos trabalhistas: anotação em CTPS, salário mínimo, piso salarial, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, participação nos lucros, salário-família e equiparação salarial.

A partir de agora passaremos a estudar, pontualmente, quais são os direitos trabalhistas mínimos que um empregado tem direito. Como vimos, eles estão previstos em toda a legislação, e podem variar de acordo com a natureza do vínculo de trabalho.

10.1 Os principais direitos

- **Anotação em Carteira:** É o direito mais básico de todo trabalhador, e corresponde ao registro fiel do contrato em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), constando data de admissão, valor da remuneração, atividade a ser exercida, etc.



Figura 10.1: CTPS.

Fonte: ©Marcelo Casal Jr / Wikimedia Commons

Observe, porém, que na forma do art. 29 da CLT é dever do empregador realizar essas anotações, sendo-lhe vedado admitir empregado sem essa formalização, sob pena de sofrer autuações da fiscalização. Por isso é que não se admite a justificativa de que a culpa pela não anotação é do trabalhador que não apresentou sua CPTS.

Art. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.



É importante observar que o empregador que fizer anotações desabonadoras a respeito da conduta do empregado, por pior que esta tenha sido, estará sujeito à reparação de eventuais danos morais, pois tais registros pessoais não são permitidos.

- **Salário mínimo:** É o valor mínimo que todo empregado, seja urbano ou rural, deve ganhar como retribuição pelo trabalho realizado. Para garantir seu poder aquisitivo, precisa ser periodicamente.

Para melhor entender qual é a função do salário mínimo, citamos o que dispõe o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal:

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

Repare que o valor mínimo deve atender todas as necessidades citadas, não só do trabalhador, mas de sua própria família.

Além disso, está no art. 76 da CLT que: “salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.

- **Piso salarial:** É uma espécie de “salário mínimo”, mas aplicado exclusivamente a uma determinada categoria profissional. Por essa razão, também tem sua finalidade de assegurar uma vida digna ao trabalhador e a sua própria família. A competência dessa definição está definida pela Lei Complementar nº. 103/2000, nos seguintes termos:

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

- **Irredutibilidade salarial:** Como regra geral, não se admite a redução do valor do salário que se paga ao empregado (art. 7º, inciso VI). Porém, a única exceção admitida é quando há a intervenção do sindicato profissional, ou seja, mediante Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. O objetivo dessa exceção é evitar dispensa de trabalhadores em face de crises temporárias, ou seja, reduz-se o salário dos empregados e lhes são assegurados seus postos de trabalho.
- **Décimo terceiro salário:** É um direito que acabou surgindo de uma antiga prática das empresas que, habitualmente, ao final do ano, concediam um pagamento adicional espontâneo aos seus trabalhadores para que estes pudessem fazer as compras de Natal. Contudo, essa concessão, hoje, é obrigatória por força da Lei nº. 4.090/62, que foi regulamentada pelo Decreto nº. 57.155/65, e mais recentemente também está previsto na própria Constituição Federal (art. 7º, inciso XIII).

É, também, conhecido como gratificação natalina, e por sua natureza considera-se como verba salarial para todos os fins.

O valor total não precisa ser pago pelo empregador de uma só vez, permitindo-se o fracionamento em até duas parcelas (a primeira delas que se deve pagar entre fevereiro e novembro, e a segunda até 20 de dezembro).

Por fim, esclarecemos que será devido o pagamento do 13º salário por ocasião da rescisão contratual no caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.



Para se calcular o valor devido, o empregador deve considerar que, para cada 15 dias de trabalho em um mês, terá direito o empregado a 1/12 do valor de seu salário.

- **Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno:** Também conhecido como “adicional noturno”, está garantido pelo art. 7º, inciso IX, da Constituição Federal, e corresponde, salvo norma mais favorável a pelo menos acréscimo de 20% em relação ao valor da hora diurna (art. 73 da CLT).



Para fins de apuração de quando é considerado período noturno, devemos utilizar as seguintes regras: a) trabalhadores urbanos: entre 22h de um dia e 05h da manhã do dia seguinte; b) na lavoura: entre 21h de um dia e 05h da manhã do dia seguinte e; c) na pecuária: entre 20h de um dia e 04h da manhã do dia seguinte.

- **Participação nos lucros:** Sua instituição se deu para retribuir o trabalhador do resultado positivo da atividade empresarial do estabelecimento empregador, recompensando-o pelo esforço durante o ano.

A matéria está, atualmente, regulada pela Lei nº. 10.101/2000, que justifica tal benesse como “*instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade*” (art. 1º).

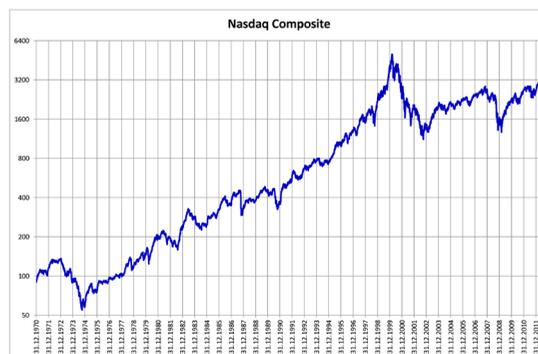


Figura 10.2: Gráfico indicativo de lucro.

Fonte: ©Jashuah / Wikimedia Commons

A referida Lei indica que os critérios para aferição dos resultados da empresa devem ser claros e objetivos, inclusive no que tange à verificação de seu cumprimento, e as normas aplicáveis podem ser negociadas entre patrões e

empregados com a participação de um representante do sindicato dos trabalhadores, ou mediante negociação coletiva (entre sindicatos).

Também poderá haver essa participação nos lucros para trabalhadores de empresas estatais, respeitando-se normas expedidas pelo Poder Executivo.

- **Salário-família:** É um benefício de natureza previdenciário devido ao empregado cujo salário não ultrapasse R\$ 1025,81 e que possua filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos, e também para aqueles equiparados (por exemplo, os enteados e os tutelados, estes desde que não possuam bens suficientes para o próprio sustento, devendo a dependência econômica de ambos ser comprovada).

Para sua concessão, é dever do trabalhador comprovar as condições referidas e, ainda, as seguintes:

- a) comprovação de frequência à escola
- b) comprovação de regularidade em relação à vacinação obrigatória.

Seus valores são os seguintes: De acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF nº 19, de 10 de janeiro 2014, o valor do salário-família será de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por filho de até 14 anos incompletos ou inválido, para quem ganhar até R\$ 682,50. Para o trabalhador que receber de R\$ 682,51 até o limite, que é R\$ 1025,81, o valor do salário-família por filho de até 14 anos de idade ou inválido de qualquer idade será de R\$ 24,66 (vinte e quatro reais e sessenta e seis centavos).

Periodicamente esses valores são revistos pela Previdência Social.

- **Equiparação salarial:** Para todo trabalho de igual valor (em quantidade e qualidade), o salário deve ser igual, sem distinções ou discriminações em relação ao sexo, idade, raça, cor, crença, filiação, etc. É essa a ideia central do direito à equiparação salarial quando há essa divergência de valores em relação ao salário dos trabalhadores de um mesmo empregador. A própria Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948) já tinha previsto essa preocupação.



Para ter acesso a Declaração Universal dos Direitos do Homem, basta acessar o *link* http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem.pdf

Para que o pedido seja acatado, os requisitos do art. 461 da CLT devem ser integralmente atendidos:

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

Para apuração dos mesmos, considera-se trabalho de igual valor, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

Os demais requisitos estão pacificados pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio de sua Súmula nº. 06, com a seguinte redação:

SUM-6 EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT

I - Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente.

II - Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

IV - É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita.

V - A cessão de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

VI - Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o desnível salarial tenha origem em decisão judicial que beneficiou o paradigma, exceto se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior.

VII - Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliado por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos.

VIII - É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial.

IX - Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento.

X - O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertençam à mesma região metropolitana.

Podemos concluir, a partir desta aula, que há uma preocupação com o respeito a mínimas condições de trabalho e remuneração, para que o empregado e sua família possam ter uma vida digna como verdadeiros cidadãos.

Resumo

Hoje iniciamos a série de aulas (que irá se encerrar no encontro de nº. 13) a respeito dos direitos trabalhistas propriamente ditos, sendo analisados os seguintes assuntos: anotação em CTPS, salário mínimo, piso salarial, irreduzibilidade salarial, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, participação nos lucros, salário-família e equiparação salarial.

Atividade de aprendizagem

- Anote, na página seguinte, quais são os seus gastos mensais, em cada um dos itens, e verifique se o valor atual do salário mínimo cobre todas as suas despesas.

- Moradia:
- Alimentação:
- Educação:
- Saúde:
- Lazer:



- Vestuário:
- Higiene:
- Transporte:
- Previdência Social:

Após, redija um pequeno texto (máximo 15 linhas) abordando os principais requisitos para configuração da equiparação salarial.

Aula 11 – Os Direitos Trabalhistas II

O objetivo de nossa aula é abordar os direitos tão importantes à preservação da saúde e da integridade do trabalhador, visando recuperá-lo para o próprio trabalho ou até mesmo dar-lhe uma “recarregada” em suas energias para mais uma nova semana e ano de atividades.

Na sequência de nosso conteúdo serão analisados mais alguns direitos trabalhistas, a saber: limitação do número de horas de trabalho e horas extras, intervalos (intra e interjornada), repouso semanal remunerado e férias.

11.1 Os principais direitos

Conforme vimos em aulas passadas, a legislação trabalhista evoluiu (e vem evoluindo) como uma importante ferramenta de conciliação entre o capital, ou seja, entre o dono da empresa ou da indústria, e o trabalho humano.

Vejam, então, quais são os mecanismos de descanso concedidos aos empregados.

- **Limitação de horas de trabalho e horas extras:** Todo ser humano consegue desenvolver seu trabalho, com razoável produtividade, por certo período de tempo que pode ser medido em horas. Após, seu corpo estará cansado e sua capacidade de concentração certamente será reduzida.

Exatamente para traçar esses limites é que o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal disciplinou que é direito do trabalhador a “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”.

Assim, se houver o labor além desses limites, na forma da própria Constituição Federal (art. 7º, inciso XVI), será garantido ao empregado o pagamento de horas extraordinárias remuneradas à base mínima de 50% em relação à hora normal.

Observe que, em havendo norma mais favorável (como, por exemplo, em Convenção Coletiva de Trabalho), outro limite mínimo maior poderá ser aplicado. No caso dos advogados, esse percentual é de 100% (art. 20, §2º, da Lei nº. 8.906/94).

Registre-se que, na hipótese dessas horas extras serem habituais, passam a integrar a base de cálculo de outras verbas, como 13º salário, férias, FGTS, aviso prévio indenizado, descanso semanal remunerado, etc.

Ainda, importante observar que não serão descontadas nem computadas como horas extras ou faltas as variações no registro de ponto no início e término da jornada, não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários (art. 58, §1º, da CLT).

- **Intervalos:** Os intervalos podem ser divididos em dois, sendo **intra-jornada ou interjornada**. O primeiro deles (intra-jornada) é aquele concedido durante a própria execução contínua das atividades laborais, para que o trabalhador possa alimentar-se e até descansar (sendo que esse período não é computado na duração do trabalho). Normalmente, para sua concessão, deve-se observar a carga horária diária.

Tabela 11.1: Intervalo intra-jornada.

Até 4h de trabalho contínuo	Não há intervalo.
Entre 4h e 5h59min de trabalho contínuo	Intervalo de 15 minutos.
Acima de 6h de trabalho contínuo	Intervalo mínimo de 1h.

Fonte: Art. 71 da CLT.

Os intervalos interjornada, se não concedidos, representarão um acréscimo de, no mínimo 50% em relação ao valor da hora normal. Porém, podem ser reduzidos, mediante autorização da autoridade competente, se o estabelecimento empregador “atender integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares” (Art. 71, §3º, da CLT).

Também diz o mesmo art. 71 da CLT que esse período de intervalo poderá ser maior, porém, “salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas”.

Existe ainda uma exceção prevista no art. 72 da mesma CLT, que determina um repouso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) minutos de trabalho nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo). Também, em algumas outras profissões específicas, há intervalos especiais.



Já a segunda modalidade de intervalo, que é o interjornada, corresponde a um período de tempo mínimo, que é de 11 (onze) horas entre o término de uma jornada completa e o início de outra, na forma exigida pelos artigos 66 e 382 da CLT. Exemplo: se o empregado trabalhou até 20h, somente poderá iniciar uma nova jornada a partir das 7h do dia seguinte.

- **Repouso (ou descanso) semanal remunerado:** É direito de todos os empregados um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo que esse período deve coincidir, regra geral, no domingo.

Além de ser importante para que o descanso do trabalhador, a exigência do domingo é para que não haja prejuízo ao convívio familiar e social do empregado. Porém, por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, poderá ser exigido o trabalho no domingo (seja em todo ou parcialmente). Neste caso, deverá haver permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, na forma do art. 67 e 68 da CLT.

- **Férias anuais:** A cada 12 (doze) meses de trabalho, o empregado adquire o direito às férias, ou seja, a um período para seu descanso físico e mental em que o empregador continuará a pagar seu salário. O período que o empregado é variável de acordo com o número de faltas ao serviço, na forma do art. 130 da CLT:

Tabela 11.2: Direito às férias.

Período de Férias	Faltas ao Serviço
30 dias corridos	Até 5 (cinco) faltas.
24 dias corridos	De 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas.
18 dias corridos	De 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas.
12 dias corridos	De 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

Fonte: Art. 130 da CLT.

As principais hipóteses em que não se consideram como faltas são as seguintes:



Figura 11.1: Férias.

Fonte: © Jos Dielis / Wikimedia Commons

- I. nas hipóteses do art. 473 da CLT em que há permissão para tanto (ex.: licença após casamento, falecimento de familiares diretos, para comparecer em juízo, doação voluntária de sangue, etc.);
- II. durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto;
- III. acidente de trabalho ou enfermidade atestada pela Previdência Social;
- IV. justificada pela empresa (entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário). Para os demais casos, consultar o art. 131 e 473 da CLT.

Também é importante esclarecer que **não** será garantido o direito às férias quando o empregado se enquadrar, durante o período aquisitivo, em uma das hipóteses do art. 133 da CLT:

- I. deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída (nesta hipótese iniciará um novo período aquisitivo);
- 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.



Para todos os fins (inclusive previdenciários), esse período de férias será computado como se fosse de efetivo trabalho.

Pelo que se viu, existem dois períodos distintos a serem considerados: aquisitivo e concessivo.

Em relação ao período aquisitivo, é o tempo que o empregado necessita trabalhar para ganhar direito às férias. Porém, sua concessão não é imediata, tendo o empregador a faculdade de determinar, dentro de 12 (doze) meses após a aquisição desse direito pelo trabalhador, a data em que será exercido esse direito (chamado de período concessivo). Observar, porém, esse período deve coincidir, obrigatoriamente, no caso de empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos, com suas férias escolares.

O valor pago a título de férias corresponde ao salário do obreiro, acrescido de 1/3 que é um “adicional” ou “bônus” garantido pela Constituição Federal (art. 7º, inciso XVII). Porém, caso o período para sua concessão não seja respeitado, as férias deverão ser pagas pelo empregador de forma dobrada, ou seja, 100% a mais do que o valor normalmente devido (art. 137 da CLT). Além disso, o empregado poderá **pleitear** a fixação judicial do período para seu descanso.

É interessante destacar algumas regras que o empregador deverá observar quando da concessão das férias. Como regra geral, deve-se conceder o período de forma única, sem fracionamento. Porém, excepcionalmente (mas não se aplicando essa hipótese aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade), pode-se dividir em dois períodos desde que um deles não seja inferior a 10 (dez) dias corridos (art. 134, §1º, da CLT).

Verificar se regras específicas são aplicáveis aos demais casos, como, exemplificativamente, o trabalhador em regime de tempo parcial (art. 130-A, da CLT).

Como última observação a respeito das férias, vale destacar que é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em **abono pecuniário**, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

A conclusão que se chega ao final desta aula é que os direitos analisados hoje podem ser incluídos no grupo de benefícios concedidos ao empregado em razão da necessidade de descanso, seja durante a jornada, após o dia de trabalho ou mesmo após 12 meses de trabalho. Afinal, como já analisado, o trabalhador necessita estar amparado por limitações para que não se retorne àquela situação vivida antigamente, de total desrespeito à sua saúde e integridade.

A-Z

Pleitear

litigar ou contender judicialmente; discutir; disputar; contestar; trazer pleito com alguém; rivalizar; ombrear. Disponível em: www.priberam.com



A-Z

Abono pecuniário

adiantamento de dinheiro ou de gêneros; abonação; louvor; relativo a dinheiro; que consiste em dinheiro. Disponível em: www.priberam.com

Aula 12 – Os Direitos Trabalhistas III

Estudaremos nessa aula a licença à gestante e a licença paternidade, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Além disso, veremos importantes regras aplicáveis ao trabalho do menor e da mulher.

Há outro agrupamento de direitos aplicáveis aos trabalhadores que merecem fazer parte de nosso estudo. São aqueles que protegem a família quando do nascimento do filho do(a) trabalhador(a) e dão apoio financeiro no caso de repentina rescisão do contrato.

12.1 Os principais direitos

Dando continuidade à análise dos Direitos Trabalhistas, hoje veremos os seguintes:

- **Licença à gestante:** Segundo nos informa o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, é assegurada à gestante empregada uma licença, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias. Esses 120 dias devem ser contados da seguinte forma: 28 dias antes do parto e 92 dias após (art. 71, da Lei nº. 8.213/91).

Com a edição da Lei nº. 11.170/2008, o prazo de 120 dias poderá ser prorrogado pela empresa (portanto não é uma obrigação) se instituir o Programa Empresa Cidadã, por mais 60 dias, totalizando 180 dias de licença maternidade.

É um direito que se efetiva mediante o pagamento do salário-maternidade, de responsabilidade da empresa empregadora, porém a fonte de recursos é da própria Previdência Social (mediante compensação com outros valores devidos).

Além disso, a segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança também receberá o salário-maternidade (art. 71-A da Lei nº. 8.213/91 e art. 1º, §2º, da Lei nº. 11.770/2008).

Funciona assim: pelo período de 120 (cento e vinte) dias, se a criança tiver até 1(um) ano de idade, de 60 (sessenta) dias, se a criança tiver entre 1 (um) e 4 (quatro) anos de idade, e de 30 (trinta) dias, se a criança tiver de 4 (quatro) a 8 (oito) anos de idade. Esses prazos poderão ser aumentados, proporcionalmente, na forma prevista pela Lei nº. 11.170/2008.

- **Licença paternidade:** Ao pai é assegurado um período de cinco dias logo após o parto, para que possa acompanhar nos primeiros cuidados com o filho que acabou de nascer, sem qualquer prejuízo em seu salário (art. 10, §1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).
- **Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS):** A criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço teve como um dos objetivos proporcionar o acesso a uma reserva financeira emergencial ao trabalhador se houvesse rescisão de seu contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador.

As hipóteses em que o saque (“movimentação”) dos valores depositados é permitido encontram-se disciplinadas na Lei nº. 8.036/80, e inclui:

- I. despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;
- II. extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado;
- III. aposentadoria concedida pela Previdência Social;
- IV. falecimento do trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independente de **inventário** ou **arrolamento**;

A-Z

Inventário

relação dos bens, móveis e imóveis, de alguém; descrição minuciosa; menção ou enumeração de coisas; descrição dos bens ativos e passivos de uma empresa ou sociedade comercial.

Arrolamento

ato de arrolar; lista de pessoas ou bens; inventário.

- V. pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), respeitadas algumas condições especiais previstas em lei;
- VI. liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja **interstício** mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;
- VII. pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas condições específicas previstas em lei;
- VIII. quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta;
- IX. extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;
- X. suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional;
- XI. quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna;
- XII. aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50% (cinquenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção;
- XIII. quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV;
- XIV. quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

A-Z

Interstício

intervalo entre duas discussões de um projeto parlamentar.
Disponível em: www.priberam.com

XV. quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos;

XVI. necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

- a)** o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal;
- b)** a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública;
- c)** o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento;



Se você já trabalhou como empregado, ou trabalha, é muito fácil consultar o extrato do seu FGTS. Basta acessar o *link* a seguir e informar alguns dados. Lembre-se de ter em mãos a senha do Cartão Cidadão. Disponível em: <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/fgts/Paginas/default.aspx>



XVII. integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea i do inciso XIII do art. 5o desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção.

Para constituir esse fundo financeiro ao empregado, é dever de todo empregador lhe depositar em uma conta vinculada do FGTS a quantia de 8% em relação à sua remuneração mensal.

Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização juros de 3 (três) por cento ao ano.

Ainda, no caso de dispensa do empregado sem justa causa, o empregador é obrigado a arcar com uma multa equivalente a 40% de todos os valores que foram depositados durante a contratualidade.

- **Proteção ao trabalho do menor:** É permitido o trabalho de menores de 18 anos desde que respeitadas algumas condições de proteção. E essas condições podem ser encontradas na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº. 8.069/90) e na CLT.

A primeira dessas regras está disposta no art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, e diz que é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

A-Z

Insalubre

doentio; não salubre. Disponível em: www.priberam.com

Para maiores informações a respeito do Contrato de Aprendizagem consulte as aulas 07 e 08.



Além disso, é dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral. (art. 424 da CLT)

Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a zelar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho. (art. 425 da CLT).

Aliás, a esse respeito a mesma CLT (art. 405, §3º) entende que são prejudiciais à moralidade do menor as seguintes formas de trabalho:

- a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;
- b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;
- d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Finalmente, vale lembrar que contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição (art. 440 da CLT), ou seja, os prazos para se ajuizar uma ação trabalhista quando o empregado é menor de 18 anos só se iniciam a partir do atingimento da maioridade.

- **Proteção ao trabalho da mulher:** Nossa Constituição Federal determinou que homens e mulheres são iguais perante a lei, tanto em direitos quanto obrigações. Aliás, é proibida qualquer discriminação em virtude do sexo, inclusive no que tange ao salário.



Figura 12.1: Mulheres trabalhando.

Fonte: © Franklin D. Roosevelt Library & Museum / Wikimedia Commons

Porém, em virtude de sua fragilidade física em relação ao homem, algumas regras de proteção ainda continuam a existir. Exemplo disso é o que consta do art. 390 da CLT: *“ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional”*.

Em relação à maternidade, já vimos anteriormente que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Agora explicamos que também que é garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

- I. transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;
- II. dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Em seu retorno, é garantido à mãe o direito de amamentar o próprio filho, durante a jornada de trabalho, até que este complete 6 (seis) meses de idade (sendo que esse prazo poderá ser dilatado a critério da autoridade competente). Para tanto, esse direito será exercido mediante a concessão de dois períodos especiais de meia hora cada um (art. 396 da CLT).

Em relação à proteção da mulher contra práticas discriminatórias, a Lei nº. 9.029/95 trouxe algumas importantes regras limitativas para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, considerando como crime, punível com detenção de um a dois anos e multa, as seguintes condutas pelo empregador:

- I. a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;
- II. a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:
 - a) indução ou instigamento à esterilização genética;
 - b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Como finalização da aula, podemos concluir que o trabalhador não está desamparado em relação à proteção de seus direitos arduamente conquistados ao longo do tempo. Pelo contrário, há uma constante preocupação com situações de vida que possam afetar o trabalhador, tais como o nascimento de um filho e a repentina rescisão do Contrato de Trabalho.

Além disso, podemos concluir que há uma preocupação muito peculiar com o trabalho dos menores e das mulheres.

Resumo

Hoje estudamos três direitos que são muito importantes na vida do trabalhador, que são: licença gestante, licença paternidade e FGTS. Dedique um pouco de atenção para verificar as hipóteses em que os depósitos do FGTS podem ser sacados.

Também estudamos que os menores de idade, e as mulheres, recebem proteção especial do Direito do Trabalho. Essa proteção tem como finalidade evitar com que realizem atividades prejudiciais à sua formação (para os menores), à saúde e à própria dignidade, sendo punível pela legislação quem as desrespeitar.

Aula 13 – Os Direitos Trabalhistas IV

Nesta aula veremos como funciona a assistência do sindicato na rescisão do Contrato de Trabalho, o instituto do Aviso Prévio, o Seguro Desemprego e, finalmente a Aposentadoria.

Ao longo de nossas últimas aulas analisamos diversos direitos aplicáveis durante a execução do Contrato de Trabalho. Agora chegou a hora de estudar os direitos que ampara o trabalhador no término desse Contrato.

13.1 Os principais direitos aplicáveis ao término do Contrato de Trabalho

Vale mencionar que a legislação trabalhista, como forma de proteger o trabalhador ao final do Contrato de Trabalho, prevê alguns direitos. À exceção do Aviso Prévio e do Seguro Desemprego (direitos vigentes apenas se não houver a rescisão por justa causa), os demais que veremos aplicam-se a todas as formas de rescisão contratual.

- **Assistência na rescisão:** O art. 477, §1º, da CLT exige que *“o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social”*.

Essa assistência, como se percebe, tem por finalidade evitar que as verbas rescisórias sejam fraudadas pelo empregador em prejuízo do empregado. Portanto, presume-se que a assistência sindical será um aliado do trabalhador na conferência de todos os valores e direitos devidos.

A esse respeito, Sérgio Pinto Martins (2004, p. 669) nos ensina que *“o pagamento devido ao empregado será efetuado no ato da própria homologação à rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado”*, complementando que *“não se admite, portanto, pagamento em parcelas ou a prestação”*.

- **Aviso prévio:** É uma comunicação ou notificação prévia de que, nos contratos por prazo indeterminado, uma das partes deseja rescindir o pacto laboral. Portanto, pode haver aviso prévio do empregador para com o empregado ou vice-versa, porém em ambos os casos é ato unilateral que independe de aceitação pela parte notificada.

O aviso dado pelo empregador tem a função de informar o empregado de que o vínculo será encerrado dentro de um determinado prazo (no mínimo de 30 dias), servindo para o trabalhador procurar um novo posto de trabalho. Já em relação ao aviso dado pelo empregado, tem a função de evitar o abrupto abandono das atividades, a fim de que não haja prejuízos na atividade empresarial.

Caso esse aviso não seja dado, a parte que deu causa ao rompimento do vínculo de trabalho deverá pagar, à parte prejudicada, uma indenização.

Como vimos nas aulas anteriores, a Lei nº. 12.506/2011 alterou as regras que disciplinam os prazos do aviso prévio. Agora funciona da seguinte forma:

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

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

No caso do empregador concedendo o aviso prévio, deverá arcar com o salário correspondente ao período do aviso, além de ter que considerar como efetivo tempo de serviço para todos os fins (art. 487, §1º, da CLT).

Se o aviso é dado pelo empregado, e este não cumpre o trabalho nos dias em questão, o empregador terá o direito de descontar-lhe tais dias de sua remuneração (art. 487, §2º, da CLT).

Você sabia que o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso?



Durante o aviso prévio dado pelo empregador, na forma do art. 488 da CLT, o horário normal de trabalho do trabalhador deve ser reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Porém, se o empregado desejar, poderá trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos. Essa redução tem a finalidade de possibilitar ao empregado que consiga um novo emprego, fazendo entrevistas, etc.

É comum o “aviso prévio cumprido em casa”, ou seja, o empregador - não desejando mais contar com os serviços do trabalhador - concede o aviso prévio e paga a indenização devida. Com isso, o empregado não mais comparece na empresa, sem qualquer prejuízo aos seus direitos.

Existe a possibilidade de reconsideração do aviso prévio, desde que a parte notificante comunique tal decisão à parte notificada, sendo desta prerrogativa de aceitar ou não essa nova decisão. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado. É isso que diz o art. 489 da CLT.

Em relação às faltas praticadas durante a fruição do aviso prévio, valem as seguintes regras:

- a) o empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, se sujeita ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida;
 - b) o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.
- **Seguro-desemprego:** É um valor assistencial temporário pago ao trabalhador **dispensado sem justa causa** (inclusive na hipótese de rescisão

indireta), para que possa manter-se financeiramente durante o período seguinte ao término de seu contrato. Também visa prestar auxílio “na busca de emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional” (Lei nº. 9.800/94).



O seguro-desemprego também é devido aos pescadores profissionais, durante o período em que a pesca é proibida por causa da procriação das espécies; aos trabalhadores resgatados da condição análoga à de escravidão; e, ainda àqueles trabalhadores formais que estão com o contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

Pode ser pago de três a cinco parcelas. Dependendo do número de meses trabalhados nos últimos 36 meses anteriores à data da dispensa, na forma a seguir:

- a)** de 6 a 11 meses tem direito a 3 parcelas;
- b)** de 12 a 23 meses tem direito a 4 parcelas;
- c)** de 24 a 36 meses receberá 5 parcelas.

Excepcionalmente, a lei prevê que grupos específicos de segurados podem ter prolongamento do recebimento do seguro-desemprego por até mais dois meses. No entanto, essa possibilidade dependerá de decisão do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

Fique atento para os requisitos gerais mínimos necessários para sua concessão no caso de trabalhador formal:

- a)** Ter sido dispensado sem justa causa;
- b)** Ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física equiparada à jurídica (inscrita no CEI), no período de seis meses consecutivos, imediatamente anteriores à data de dispensa;
- c)** Estar desempregado quando do requerimento do benefício;
- d)** Não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família;
- e)** Não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, com exceção do auxílio-acidente e pensão por morte;

- f) Ter sido empregado de pessoa jurídica ou de pessoa física equiparada à jurídica, pelo menos seis meses nos últimos 36 meses que antecedam a data de dispensa.

Um exemplo prático para melhor compreender essa situação: a Resolução nº 659/2011 do CODEFAT, que em seu artigo 1º prolongou “por até dois meses, em caráter excepcional, a concessão do Seguro Desemprego aos trabalhadores demitidos nas condições previstas no § 4º do art. 2º da Lei nº 8.900, de 30 de junho de 1994, por empregadores com domicílio nos municípios atingidos pelas enchentes, que tenham sido objeto de declaração de calamidade pública”.

Para tanto, exigiu o CODEFAT que a declaração de estado de calamidade pública, nos municípios em questão, seja feita por meio de Portaria do Ministro de Estado da Integração Nacional.

O valor do seguro-desemprego é determinado de acordo com média do salário recebido pelo empregado nos últimos três meses anteriores à dispensa, não podendo ser inferior a um salário mínimo.

- **Aposentadoria:** O trabalhador poderá aposentar-se de quatro formas: **por idade, por tempo de contribuição, por invalidez e na modalidade especial**, sendo que em qualquer dos casos a legislação aplicável será a Lei nº. 8.213/90, regulamentada pelo Decreto nº. 3.048/99.
 - Aposentadoria por Idade: Têm direito ao benefício os trabalhadores urbanos do sexo masculino a partir dos 65 anos e do sexo feminino a partir dos 60 anos de idade. Os trabalhadores rurais podem pedir aposentadoria por idade com cinco anos a menos: a partir dos 60 anos, homens, e a partir dos 55 anos, mulheres.

Nesta forma, como regra, o valor da aposentadoria corresponderá a 70% do salário de benefício, mais 1% para cada grupo de 12 contribuições mensais, até no máximo de 100% do salário de benefício, nunca podendo ser inferior a um salário mínimo. Exceções podem ser aplicáveis.

- Aposentadoria por tempo de contribuição: Pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve comprovar pelo menos 35 anos de contribuição, e a trabalhadora mulher, 30 anos. No caso da aposentadoria por tempo de contribuição proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e idade mínima.



Para saber mais a respeito do benefício do seguro-desemprego, acesse: <http://www.caixa.gov.br/beneficios-trabalhador/seguro-desemprego/Paginas/default.aspx>

Os homens podem requerer aposentadoria proporcional aos 53 anos de idade e 30 anos de contribuição, mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 30 anos de contribuição.



Você sabia que se o trabalhador necessitar de assistência permanente de outra pessoa, atestada pela perícia médica, o valor da aposentadoria será aumentado em 25% a partir da data do seu pedido? Fonte: <http://www.previdencia.gov.br/conteudoDinamico.php?id=429>

As mulheres têm direito à proporcional aos 48 anos de idade, e 25 de contribuição, mais um adicional de 40% sobre o tempo que faltava em 16 de dezembro de 1998 para completar 25 anos de contribuição. Para ter direito à aposentadoria integral ou proporcional, é necessário também o cumprimento do período de carência, que corresponde ao número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o segurado faça jus ao benefício.

Neste caso, o valor a receber será calculado da seguinte forma: para a aposentadoria integral, será de 100% do salário de benefício. Para aposentadoria proporcional, de 70% do salário de benefício, mais 5% a cada ano completo de contribuição posterior ao tempo mínimo exigido. Exceções podem ser aplicáveis.

- Aposentadoria por invalidez: É um benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados pela perícia médica da Previdência Social incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento.

Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.

Quem recebe aposentadoria por invalidez tem que passar por perícia médica de dois em dois anos, se não, o benefício é suspenso. A aposentadoria deixa de ser paga quando o segurado recupera a capacidade e volta ao trabalho.

Para ter direito ao benefício, o trabalhador tem que contribuir para a Previdência Social por, no mínimo, 12 meses no caso de doença. Se for acidente, esse prazo de carência não é exigido, mas é preciso estar inscrito na Previdência Social.

O valor da aposentadoria por invalidez é correspondente a 100% do salário de benefício, caso o trabalhador não esteja em auxílio-doença. Para melhor compreensão, o salário de benefício dos trabalhadores inscritos até 28 de novembro de 1999 corresponderá à média dos 80% maiores salários de contribuição, corrigidos monetariamente, desde julho de 1994. Para os

inscritos a partir de 29 de novembro de 1999, o salário de benefício será a média dos 80% maiores salários de contribuição de todo o período contributivo. Exceções podem ser aplicáveis.

- **Aposentadoria especial:** é um benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes nocivos químicos, físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos). Além disso, também é necessário comprovar o cumprimento da carência, que corresponde ao número mínimo de contribuições mensais indispensáveis para que o segurado faça jus ao benefício.

A comprovação de exposição aos agentes nocivos será feita por formulário denominado Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), preenchido pela empresa ou seu preposto, com base em Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

- **Benefícios previdenciários diversos:** Além da aposentadoria acima detalhada, o trabalhador ainda poderá ter acesso aos demais benefícios pagos pela Previdência Social, tais como: auxílio-acidente, auxílio-doença, auxílio-reclusão, salário-família, salário-maternidade, etc.

Assim, concluímos nesta aula que mesmo quando o contrato de trabalho é extinto, existe um rol de direitos que buscam amparar o trabalhador (e indiretamente sua família), dando-lhe suporte financeiro provisório enquanto ele busca outro emprego. Também chegamos à conclusão de que é importante o trabalhador contribuir para a Previdência Social.

Resumo

Na aula de hoje você estudou como funciona a assistência sindical na rescisão do contrato de trabalho, o aviso prévio com suas novas regras e o seguro-desemprego. Já, na parte final, encerrando o estudo dos direitos trabalhistas propriamente ditos, foi analisada a questão previdenciária, em especial no que diz respeito à aposentadoria.

Aula 14 – Segurança e Medicina do Trabalho I

A partir de agora iniciamos um novo tema de suma importância a você, futuro Técnico em Segurança no Trabalho, que é a Segurança e Medicina do Trabalho. Esse tema será o centro de nossas atenções nas aulas 14, 15 e 16 de nosso curso.

Hoje iniciaremos a aula fazendo um resgate histórico do que ocorreu para iniciar a preocupação com a Segurança e Medicina do Trabalho. Em seguida, veremos o seu significado, abordando os seguintes institutos: Equipamentos de Proteção Individual (EPI), Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

14.1 Histórico e Conceito

Podemos dizer que a Revolução Industrial foi, sem dúvida alguma, um importante marco histórico em que houve um exponencial desenvolvimento das máquinas e dos métodos de produção. Em decorrência disso, os postos de trabalho passaram a ser substituídos pelas máquinas e os poucos trabalhadores que conseguiram manter seu emprego foram obrigados a se sujeitar às piores condições laborais.

Essas condições incluíam longas jornadas de trabalho sem haver períodos para descanso ou alimentação, o trabalho em condições de insalubridade e periculosidade, falta de ventilação e iluminação, além da ausência de instalações sanitárias. Tais fatores contribuíam para a ocorrência de muitos acidentes de trabalho, além de colaborar para a piora da saúde dos obreiros.

Então o Direito passa a preocupar-se com a necessidade de existir mínimas condições para a execução do trabalho. O empregador que vier a descumpri-las, estará sujeito à imposição de duras punições.

No Brasil, essa preocupação foi traduzida, especialmente, pelas disposições constantes do Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (ou seja, a partir de seu art. 154).

Mas o que é, afinal, a Segurança e Medicina do Trabalho?

Para Sérgio Pinto Martins (2004, p. 636), “a segurança e 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 se encontrar em condições de prestar os serviços ao empregador”.

Portanto, a Segurança e Medicina do Trabalho preocupa-se, dentre outras, com as medidas de prevenção, com a ergonomia e com os adicionais de insalubridade e periculosidade.

Para melhor entender o tema, citamos o que o Prof. Mozart Victor Russomano (2000, p. 456) elenca como linhas centrais a respeito da matéria:

- Mesmo que a empresa esteja cumprindo normas gerais sobre medicina e segurança no trabalho, isto não a desobriga de também efetivar outras medidas específicas;
- O início de qualquer atividade empresarial pressupõe a inspeção prévia das instalações pela autoridade administrativa (Ministério do Trabalho e Emprego), podendo haver embargo à construção ou reforma do estabelecimento caso haja ofensa às normas de medicina e segurança no trabalho;
- É dever do empregador orientar seus trabalhadores sobre a importância do assunto e aplicar as devidas precauções a fim de evitar acidentes ou doenças profissionais, inclusive fazendo com que os empregados sigam todas elas (ex: utilização de Equipamentos de Proteção Individual). Por lógico que também deverá colaborar com a autoridade administrativa;
- Do outro lado, o empregado deverá cumprir rigorosamente todas essas as medidas, sob pena de incidir em falta disciplinar, o que poderá resultar em dispensa por justa causa;
- Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas Superintendências Regionais do Trabalho (antigas Delegacias Regionais do Trabalho) a Inspeção do trabalho. Sua competência inclui, além da fiscalização, funções de regulamentação (ex: mediante expedição de normas, instruções, cartilhas, etc.) e de julgamento (de autos de infração, inclusive em grau de recurso).

Passemos, agora, a analisar seus institutos, ou seja, seus regulamentos.

14.2 Equipamentos de Proteção Individual (EPI)

São os equipamentos necessários à proteção da saúde e segurança do trabalhador, e que devem ser fornecidos gratuitamente pela empresa. Por outro lado, é de responsabilidade do trabalhador sua guarda, conservação e principalmente, sua correta utilização.

Como exemplos de EPIs, podemos citar: botas, luvas, óculos, aventais, jalecos, respiradores, protetores auriculares, etc.



Figura 14.1: Trabalhadores usando EPIs.

Fonte: ©Boboworkplace / Wikimedia Commons

É objeto da NR nº. 6 do Ministério do Trabalho e Emprego, que o conceitua como *“todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”*. Somente poderão ser utilizados os EPIs que estiverem aprovados pelos órgãos competentes.

A indicação do EPI mais adequado é de responsabilidade do Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) (que, inclusive, poderá ter em seus quadros um ou mais técnicos em segurança no trabalho) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Segundo Norma Regulamentadora nº. 06, do Ministério do Trabalho e Emprego, o EPI, seja de fabricação nacional ou importado, só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do **Certificado de Aprovação (CA)**, expedido pelo órgão nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.



Não existem somente os Equipamentos de Proteção Individual. Também há os de Proteção Coletiva, que têm como finalidade a proteção de um grupo de trabalhadores na execução de determinada tarefa. Por exemplo: pisos antiderrapantes, extintores de incêndio, instrumentos de ventilação, etc.

14.3 Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)

O funcionamento do SESMT está previsto pela NR nº. 4 do Ministério do Trabalho e Emprego, e possui a finalidade de *“promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho”*, com base na multidisciplinaridade, ou seja, congrega profissionais de diversas áreas.

Esses profissionais podem ser os seguintes: técnicos em segurança no trabalho, engenheiros de segurança no trabalho, auxiliares de enfermagem do trabalho, enfermeiros do trabalho e médicos do trabalho.

As atribuições específicas do SESMT são diversas, conforme item 4.12 da referida NR nº. 4, mas podemos resumi-las nas seguintes: estudar e aplicar conhecimentos para reduzir e até eliminar riscos à saúde do trabalhador, inclusive podendo para tanto, determinar a utilização de EPIs.

A leitura da NR nº. 4 é importante para que se saiba o exato enquadramento da empresa, pela Classificação Nacional de Atividade Econômica (CNAE), com seu grau de risco para fins do dimensionamento do SESMT.

14.4 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

Está disciplinada pelo art. 166 e 167 da CLT, e pela NR nº. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego, tendo *“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”*.

Na lição de Sérgio Pinto Martins (2004, p. 641), *“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 a sua prevenção”*.

Em resumo, podemos afirmar que a CIPA é um grupo formado pelos empregados eleitos por seus pares e pelos empregados indicados pelo próprio empregador (sejam eles titulares ou suplentes), cuja função é a de estudar todos os riscos a que os trabalhadores estarão sujeitos, propondo soluções eficazes para prevenir a ocorrência de acidentes.

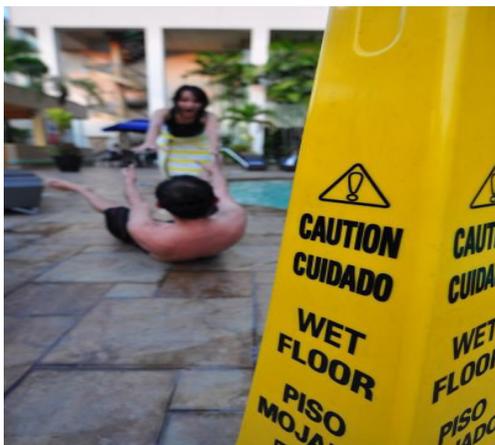


Figura 14.2: Atenção: piso escorregadio.

Fonte: ©Serenity / Wikimedia Commons

Em relação aos representantes eleitos para os cargos de direção da CIPA, para que possam desempenhar sua atividade com empenho e tranquilidade, é assegurada a eles a vedação da despedida arbitrária, entendendo-se como tal a de não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (art. 165 da CLT e item 5.8 da NR nº 5).



Nesta aula percebemos que há uma interligação entre todos os institutos desse tema, com o nítido objetivo de cuidar da vida e da saúde do empregado enquanto estiver realizando suas atividades profissionais.

Resumo

Na aula de hoje tomamos contato com as primeiras considerações a respeito da Segurança e Medicina do Trabalho. Depois, estudamos a respeito dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), sobre o Serviço Especializado em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) e a respeito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

Aula 15 – Segurança e Medicina do Trabalho II

Nesta aula temos como objetivo o estudo dos seguintes assuntos: Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), edificações, iluminação, conforto térmico e outros conceitos.

Continuaremos a analisar os principais institutos e conceitos atinentes à Segurança e Medicina no Trabalho, que tem como finalidade a preocupação com as condições mínimas, do ponto de vista da saúde e da segurança, para a execução das atividades laborais.

15.1 Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)

Disciplinado pela NR nº 07 do Ministério do Trabalho e Emprego.

É um programa que visa promover e preservar a integridade e saúde dos trabalhadores, por meio do controle, realizado pelo empregador, de eventuais doenças. Dá-se com a realização de exames médicos (ex.: admissional, periódico, demissional, de retorno ao trabalho e por mudança de função).

15.2 Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

É obrigatório para todo estabelecimento e tem como objetivo reconhecer, avaliar, prevenir e controlar a ocorrência dos diversos riscos ambientais existentes no ambiente de trabalho.

15.3 Edificações

De forma geral o tema das edificações é tratado pelos arts. 170 a 174 da CLT.

As edificações, onde serão desenvolvidas as atividades profissionais, deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança aos que nelas trabalhem. Podemos citar como exemplos a exigência de que as edificações tenham, como regra geral, ao menos, três metros de pé-direito (altura livre do piso ao teto), a vedação de que os pisos dos locais de trabalho tenham saliências possíveis de prejudicar a circulação de pessoas e movimentação de materiais, etc.

15.4 Iluminação

Para a correta execução de um serviço, não se admite locais de trabalho sem que haja adequada iluminação, seja ela natural ou artificial. Segundo o art. 175 da CLT, deve-se procurar a melhor disposição para que seja uniformemente distribuída a fim de evitar reflexos, ofuscamentos, sombras e contrastes excessivos.



Os níveis mínimos de iluminação deverão ser estabelecidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com base na NBR nº 5.413 que “estabelece os valores de iluminâncias médias mínimas em serviço para iluminação artificial em interiores, onde se realizem atividades de comércio, indústria, ensino, esporte e outras”.



Figura 15.1: Equipamento de Ar Condicionado.

Fonte: © Loftwyouth / Wikimedia Commons

15.5 Conforto térmico

Na forma do art. 176 da CLT, “os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado”, e quando a ventilação natural não preencher as condições mínimas de conforto térmico, será obrigatória a utilização de ventilação artificial.

O art. 177 determina que “se as condições de ambiente se tornarem desconfortáveis, em virtude de instalações geradoras de frio ou de calor, será obrigatório o uso de vestimenta adequada para o trabalho em tais condições ou de capelas, anteparos, paredes duplas, isolamento térmico e recursos similares, de forma que os empregados fiquem protegidos contra as radiações térmicas”.

15.6 Outros institutos relacionados ao tema

A legislação traz ainda outros conceitos importantes no mesmo capítulo da CLT que trata da Segurança e Medicina do Trabalho.

Esses conceitos passam pelas regras específicas de instalações elétricas (arts. 179 a 181), movimentação, armazenagem e manuseio de materiais (182 e 183), máquinas e equipamentos (184 a 186), caldeiras, fornos e recipientes de pressão (187 e 188).

Também devem ser estudados os tópicos de ergonomia (NR nº 17), o trabalho em condições especiais, tais como: na indústria da construção (NR nº 18), a céu aberto (NR nº 21), em minas e solos (NR nº 22, os artigos 293, 298 e 301 da CLT), proteção contra incêndio (art. 200, inciso IV, da CLT).

Não obstante tudo o que vimos até agora, é importante lembrar que a CLT (arts. 157 e 158) dispõe que a responsabilidade pela boa execução das medidas de saúde e segurança no trabalho é compartilhada entre o empregador e o trabalhador.

Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.



Art. 158 - Cabe aos empregados: I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior; II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo. **Parágrafo único** - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior; b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Especificamente em relação às responsabilidades da empresa empregadora, recorreremos às disposições do Decreto Federal nº 3.048/99:

- A empresa é responsável pela adoção e uso de medidas coletivas e individuais de proteção à segurança e saúde do trabalhador sujeito aos riscos ocupacionais por ela gerados, constituindo contravenção penal punível com multa, sua omissão em cumprir as normas de segurança e saúde do trabalho (art. 338 e 343);
- É dever da empresa prestar informações pormenorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular, sendo que a Previdência Social, por meio de seus médicos peritos, terá acesso

aos ambientes de trabalho e a outros locais onde se encontrem os documentos referentes ao controle médico de saúde ocupacional, e aqueles que digam respeito ao programa de prevenção de riscos ocupacionais, para verificar a eficácia das medidas adotadas pela empresa para a prevenção e controle das doenças ocupacionais (art. 338, § 1º e § 2º);

- Será de atribuição da Previdência Social a realização da verificação da regularidade e a conformidade das demonstrações ambientais, incluindo-se as de monitoramento biológico, e dos controles internos da empresa relativos ao gerenciamento dos riscos ocupacionais, de modo a assegurar a veracidade das informações prestadas pela empresa e constantes no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS), bem como o cumprimento das obrigações relativas ao acidente de trabalho (art. 338, § 3º);
- No caso de descumprimento de tais regras, os médicos peritos da Previdência Social possuem a obrigação de comunicar formalmente os demais órgãos interessados, para aplicação das penalidades (art. 338, 4º).

A análise de nossa aula demonstrou que existem diversas normas jurídicas para disciplinar situações muito peculiares de execução do trabalho, de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, as chamadas Normas Regulamentadoras (NR). É importante compreender que o Ministério do Trabalho e Emprego tem essa competência porque assim definiu a CLT.

Resumo

Na aula de hoje compreendemos os conceitos básicos a respeito do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), das edificações, da iluminação, do conforto térmico e outros temas relacionados à matéria. Também foi possível estudar as responsabilidades do empregado e do empregador no que tange à Medicina e Segurança do Trabalho.



Atividade de aprendizagem

- Faça um resumo a respeito das responsabilidades do empregado e do empregador no que tange à utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

Aula 16 – Segurança e Medicina do Trabalho III

Na aula de hoje abordaremos os conceitos e diversos aspectos a respeito das atividades insalubres e das atividades perigosas.

Mudando um pouco de assunto, mas ainda no mesmo tema, você certamente já ouviu falar em insalubridade e periculosidade, os quais também são abordados pela Segurança e Medicina do Trabalho em nossa CLT.

16.1 Atividades insalubres

Na forma do art. 189 da CLT, “serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos”.

Conforme vimos, no âmbito do direito do trabalho, atividade insalubre é aquela que expõe o trabalhador a agentes nocivos acima dos limites de tolerância. E esses limites, bem como a caracterização da insalubridade e o rol de atividades e operações que se enquadram nesse conceito, são definidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma do art. 190 da mesma CLT.

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Para tanto, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Norma Regulamentar (NR) de nº 15, que traz conceitos, parâmetros e indicações.



Em agosto de 2010, vários trabalhadores ficaram presos debaixo da superfície enquanto trabalhavam em minas (atividade insalubre). O resgate contou com muitos cálculos e empenho das autoridades locais e até de especialistas estrangeiros. Assista ao vídeo, acessando: http://www.bbc.co.uk/portuguese/videos_e_fotos/2011/10/111013_chilenos_aniversario_dg.shtml

Segundo essa NR, o limite de tolerância referido é entendido como “a concentração ou intensidade máxima ou mínima, relacionada com a natureza e o tempo de exposição ao agente, que não causará dano à saúde do trabalhador, durante a sua vida laboral”.

Na forma da legislação trabalhista, a execução de atividades insalubres ensejará o pagamento de um adicional de insalubridade calculado sobre o salário mínimo, e leva em conta o grau de intensidade do agente: 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo; 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio e; 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

A mesma NR nos esclarece que é possível neutralizar, ou até mesmo eliminar o agente insalubre com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância, bem como a correta utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), na forma da NR nº. 06.



No campo da responsabilidade, é certo que o desempenho de atividades insalubres, ou nessas condições, acima dos referidos limites de tolerância, poderá acarretar sérios danos à saúde do trabalhador, mesmo pagando-se os respectivos adicionais.

É importante lembrar ainda que tais procedimentos, para serem efetivamente considerados como de neutralização ou eliminação da insalubridade, devem ser feitos mediante avaliação pericial a cargo das Superintendências Regionais do Trabalho, vinculadas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

16.2 Atividades perigosas

O art. 139 da CLT esclarece que: “são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado”.

Periculosidade está ligada à ideia de perigo, e na área trabalhista, corresponde ao risco de perigo quando o empregado estiver sujeito ao contato permanente com inflamáveis ou explosivos.

No caso de haver agentes perigosos, o trabalhador terá direito à percepção de um adicional de periculosidade à base de 30% calculado em relação ao seu salário base (ou seja, sem os acréscimos decorrentes de eventuais gratificações, prêmios ou participação nos lucros).

A matéria é regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego por meio da Norma Regulamentar nº 16.

Algumas regras básicas devem ser observadas:

Em relação aos explosivos, se estiverem sujeitos à “degradação química ou auto catalítica”, à “ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos”, restará caracterizada a atividade perigosa (NR nº 16, item 16.5).

O transporte de líquidos inflamáveis ou gasosos liquefeitos (em qualquer vasilhame e **a granel**) é considerado como atividade perigosa, salvo o transporte em pequenas quantidades limitadas a 200 (duzentos) litros para líquidos inflamáveis e 135 quilos para inflamáveis gasosos liquefeitos. As quantidades de inflamáveis contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos não serão consideradas para efeito da referida norma (NR nº 16, itens 16.6 e 16.6.1).

Os anexos dessa NR deverão ser consultados para entendimento das particularidades de cada operação perigosa, e tratam dos seguintes tópicos: Atividades e Operações Perigosas com Explosivos (Anexo I), Atividades e Operações Perigosas com Inflamáveis (Anexo II) e Atividades e Operações Perigosas com Radiações Ionizantes ou Substâncias Radioativas (Anexo não numerado, pois foi adotado posteriormente pela Portaria GM n.º 518, de 04 de abril de 2003).

Lembramos que é de responsabilidade do empregador a delimitação das áreas de risco (NR nº 16, item 16.8).

É importante destacar que, se uma atividade é, ao mesmo tempo, perigosa e insalubre, ao trabalhador caberá optar pelo adicional que lhe for mais benéfico. Portanto, não poderá cumular o recebimento de ambos.

Nesta aula você percebeu que em toda atividade atribuída a um empregado existe certo risco. No entanto, na maior parte delas esse risco é mínimo. Ocorre que existem algumas atividades que, pelas situações peculiares em



Figura 16.1: Plataforma de Petróleo.

Fonte: © Berardo62 / Wikimedia Commons



A granel

sem embalagem ou sem acondicionamento; solto; em montão desordenado. (ex.: venda a granel).

Disponível em: www.priberam.com



que são executadas (ex.: debaixo do solo, com produtos químicos, em contato com fios energizados) esse risco é acentuado. São exatamente os agentes insalubres e perigosos que estudamos nesse nosso encontro.

Resumo

Hoje, finalizando a última parte do tema Saúde e Segurança no Trabalho, dedicamos atenção à análise das atividades insalubres e perigosas, que são situações peculiares de execução de trabalho que podem acarretar riscos, seja à saúde, ou até mesmo à própria vida do trabalhador.

Registre-se que esses institutos são de grande relevância para o futuro profissional de vocês, que muitas vezes precisarão tomar alguma providência relacionada ao que foi visto em nossa aula.



Atividade de aprendizagem

- Debata com seus colegas quais as diferenças entre agentes perigosos e agentes insalubres.

Aula 17 – Direito Coletivo do Trabalho I

Nesta aula teremos a oportunidade de conhecer o Direito Coletivo do Trabalho que na lição do professor Sérgio Pinto Martins (2004, p. 694) é aquele ramo do Direito que trata da “organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve”, trazendo o conceito e prerrogativas do sindicato, sua estrutura interna e as diferenças entre convenções e acordos coletivos.

Como vimos no início de nosso curso, o Direito do Trabalho pode ser classificado em individual ou coletivo. Por Direito Individual do Trabalho lembramos que é o campo de estudo de regras de natureza privada, contratuais, ou decorrentes do contrato de trabalho mantido entre empregado e empregador (MARTINS, 2004, p. 111).

17.1 Sindicatos

Certamente você deve se lembrar que quando estudamos as origens e o histórico do direito do trabalho, foi comentado (que o empregado, sozinho, não possuía qualquer condição de pleitear melhores condições de labor. Porém, quando houve uma união em prol de interesses comuns, passaram a pleitear, com força, um novo contexto. Essa foi a essência dos sindicatos naquela época.

Portanto podemos defini-lo como uma entidade de natureza privada (não há intervenção estatal, mas apenas a necessidade de registro perante os órgãos competentes, na forma do art. 558, §1º, da CLT) representativa dos interesses de seus componentes, sejam eles empregados ou mesmo empregadores.

Aos sindicatos aplica-se o princípio da unicidade, ou seja, não se permite a existência de mais de um em uma mesma base territorial, entende-se como tal, ao menos um município (apesar de haver esse mínimo, não há conceito de abrangência máxima).



Constituição Federal de 1988: *“Art. 8º (...) II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”*.

Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada (art. 517, §2º, da CLT).

Esse princípio é, sem dúvida, a materialização de uma barreira impedindo que haja competição (e por consequência, melhoria nos serviços) entre os sindicatos.

Em relação às prerrogativas dos sindicatos, destacamos as seguintes (art. 513 da CLT):

- Representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida (função de representação);
- Celebrar contratos coletivos de trabalho (função negocial);
- Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- Colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- Impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

No mesmo sentido, caberá ao sindicato (art. 514 da CLT):

- Colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

- Manter serviços de assistência judiciária para os associados (função assistencial);
- Promover a conciliação nos dissídios de trabalho;
- Sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Em resumo, o sindicato terá função de representação, negocial e assistencial.

São órgãos do sindicato: Assembleia Geral, Conselho Fiscal e Diretoria.

A **Assembleia Geral** é um órgão colegiado de máxima hierárquica, ao qual cabe **deliberar** sobre as matérias que lhes são submetidas (vota, portanto, em relação à celebração, extensão e revogação das normas coletivas). Além disso, é responsável pela criação dos estatutos e diretrizes do sindicato.

Ao **Conselho Fiscal** (composta por três membros eleitos em assembleia geral), na forma do art. 522, §2º, da CLT) cabe à fiscalização dos recursos, ou seja, arrecadação das contribuições e aplicação das mesmas de acordo com os fins estatutários.

Por fim, a **Diretoria** é o órgão cuja responsabilidade é de administração do próprio sindicato, e sua composição deverá ser de três a sete membros.

17.2 Negociação Coletiva

Pois bem, sabemos que muitos direitos constantes em nossa legislação podem ser negociados mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho, que são documentos que envolvem negociação sindical (direito coletivo do trabalho) para buscar melhores condições de trabalho aos empregados.

17.2.1 Convenção Coletiva de Trabalho

Na forma do art. 611 da CLT, "*Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de*



Deliberar

refletir; ponderar; tomar a resolução de decidir; estar ou entrar em deliberação; decidir-se; resolver-se. Disponível em www.priberam.com



Figura 17.1: Reivindicação coletiva do trabalho.

Fonte: © Eneas de Troya / Wikimedia Commons

categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Portanto, na Convenção Coletiva, a negociação é feita entre sindicatos.

17.2.2 Acordo Coletivo de Trabalho

Já no “acordo coletivo” há a participação de um sindicato de empregados e uma empresa ou grupo de empresas, mas estas não estarão representadas por seus respectivos sindicatos (art. 611, §1º, da CLT).

Art. 611 (...).

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Considerando que tanto a Convenção como o Acordo Coletivo são instrumentos normativos, para sua validade devem constar em seus textos, obrigatoriamente, as seguintes condições (art. 613 da CLT):

- 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 sugeridas 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, e

VIII. Penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Com esta aula foi possível perceber que a busca por melhores condições de trabalho será mais efetiva se houver a união dos trabalhadores em um sindicato. A força que apenas um trabalhador isolado possui é muito pouca se comparado com a pressão que grandes sindicatos podem fazer para buscar esse ideal. Exemplo dessa importante atuação sindical é a greve no transporte coletivo.

Resumo

Nessa aula vimos o que é Direito Coletivo do Trabalho e começamos a estudar um pouco a respeito dos sindicatos. Foi possível entender quais são seus órgãos e a responsabilidade de cada um deles. Vimos também a diferença entre Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho.

Atividade de aprendizagem

- Explique quais são as principais atribuições de um sindicato.





Aula 18 – Direito Coletivo do Trabalho II

O objetivo de nossa aula é abordar a estrutura sindical brasileira, o princípio da liberdade sindical, suas fontes de custeio, os direitos dos associados, como funciona a negociação coletiva. E finalizaremos com uma profunda análise a respeito da greve.

O tema relacionado ao Direito Coletivo do Trabalho, historicamente tão importante na busca de melhores condições efetivas de trabalho, chega ao final desta aula.

18.1 Estrutura Sindical Brasileira

Atualmente, na forma da legislação, a estrutura sindical brasileira é composta pelo Sindicato, pela Federação e pela Confederação.

O sindicato já foi analisado, e representa uma entidade em grau inferior.

Já a Federação e a Confederação são órgãos de grau superior.

A Federação é a união, em âmbito estadual, de ao menos, cinco sindicatos de mesma profissão ou conexas, enquanto a Confederação é a união, em âmbito nacional (com sede em Brasília/DF), de, ao menos, três federações, com denominação prevista de acordo com sua respectiva área:

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

(...)

Além dessas entidades citadas, por possuírem força de representação muito significativa, podemos incluir na estrutura sindical as Centrais Sindicais, que representam a união de sindicatos, federações e confederações (apesar de formalmente não existirem no texto da lei). Podemos citar como exemplos: Força Sindical e CUT.

18.2 Os direitos dos associados

São assegurados aos associados os seguintes direitos básicos, além de outros previstos em seus estatutos: votar e ser votado, receber assistência (em especial a jurídica) e o de exercer fiscalização na gestão da entidade.

18.3 O princípio da liberdade sindical

Na forma do art. 8º de nossa Carta Magna, “é livre a associação profissional ou sindical”, portanto nenhum trabalhador está obrigado a se filiar a qualquer sindicato. Apesar disso, haverá a necessidade de custeio do sistema, conforme veremos a seguir.

18.4 Custeio Sindical

Para a manutenção de toda a estrutura sindical que estamos analisando é necessário que haja aporte de recursos financeiros. Isso se dá das seguintes formas:

- Contribuição Sindical: Chamada antigamente de “imposto sindical”, seu recolhimento é de caráter obrigatório tanto para os empregados quanto para os empregadores.

Aos empregados corresponderá à remuneração de um dia de trabalho, qualquer que seja a forma da referida remuneração (art. 580, inciso I, da CLT), a ser descontado pelo empregador, diretamente em folha, no mês de março de cada ano.

Já para os empregadores deverão efetuar suas contribuições, correspondentes a uma porcentagem aplicada em relação ao seu capital social, no mês de janeiro. Caso não estejam obrigadas ao registro de capital social, deverá utilizar como critério (salvo entidades que não possuem fins lucrativos) o valor resultante da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior.

- Contribuição Associativa: É devida apenas pelo empregado que se associou ao sindicato, e por essa razão, poderá gozar de todos os benefícios que lhe foram colocados à disposição.
- Contribuição Assistencial: Também conhecida como “taxa assistencial” ou “taxa de reversão”, consiste em uma contraprestação pela negociação havida com o sindicato patronal e que trouxe melhores condições laborais aos empregados. Por ser uma contribuição facultativa (não imposta em lei), poderá haver oposição do empregado até o 10º dia anterior ao pagamento do primeiro salário reajustado.

O ato de oposição deverá ser anual, não valendo a apresentação de uma oposição com efeitos futuros.



18.5 A falta de acordo na negociação coletiva

Conforme já abordamos na aula anterior, a negociação coletiva é uma forma legítima de ajustamento dos interesses dos sindicatos dos trabalhadores e do patronal, cujo resultado, se positivo, materializar-se-á em Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho (art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal).

É reconhecida como “todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixas as condições de trabalho e emprego, ou; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores, ou; c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma

ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar esses objetivos de uma só vez” (art. 2º, da Convenção nº. 154 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ratificada pelo Brasil).

Na hipótese de restarem infrutíferas as negociações coletivas, ou seja, quando os sindicatos não entram em consenso a respeito dos pedidos que podem ser atendidos, a CLT prevê o seguinte:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se **malograr** a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

A-Z

Malograr

inutilizar; fazer desaparecer;
fazer gorar; frustrar-se; gorar-se;
perder-se prematuramente.
Disponível em www.priberam.com

Portanto, caso não haja efetivamente um acordo nas negociações coletivas, a questão será resolvida pela Justiça do Trabalho (art. 114, §§1º e 2º da Constituição Federal).

18.6 O direito de greve

Greve é um direito que todo empregado possui, estando previsto no art. 9º da Constituição Federal e regulamentado pela Lei nº. 7.783/89.

Para nossa Carta Magna, “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”. Porém, observa também que “os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei” (art. 9º, §2º, da CF).

Considera-se legítimo no exercício do direito de greve “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º, da Lei nº. 7.783/89).

Sua finalidade é propiciar, pelos empregados ao empregador, reivindicações a respeito das condições de trabalho. Portanto, não existe greve de uma só pessoa, hipótese que poderá ensejar dispensa por justa causa.

A título de curiosidade, você sabia que greve quer dizer cascalho? Antes da canalização do rio Sena, em Paris-França, as cheias do rio depositavam pedras e gravetos em uma praça, a qual se denominou de *Place de Greve*. Nesse lugar se reuniam os trabalhadores à procura de emprego. Com o surgimento das paralisações do trabalho, os trabalhadores passaram a reunir-se na mesma praça em que faziam greve. Daí passou-se a usar em francês o nome *greve* para denominar as paralisações dos trabalhadores. Em português emprega-se a palavra greve; em italiano, *sciopero*; e em inglês, *strike* (MARTINS, 2004. p. 853).



Figura 18.2: La place de greve.

Fonte: ©Nicolas Jean Baptiste Raguene (1715-1793) / Wikimedia Commons

Caso não haja acordo em fase de negociação coletiva, os trabalhadores podem entrar em greve desde que o sindicato dos empregados notifique a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços (art. 4º, da Lei nº. 7.783/89). Para tanto, o estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o **quórum** para a deliberação, tanto da **deflagração** quanto da cessação da greve.

Não se admitirá, em nenhuma hipótese, meios adotados por empregados e empregadores que possam violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem. Da mesma forma, é proibida a utilização, pela empresa, de meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.



Figura 18.1: Exemplo de greve.

Fonte: © Deputado Estadual Marcelo Freixo PSOL-RJ / Wikimedia Commons

A-Z

Quórum

número necessário de membros para que uma assembleia possa funcionar; número de pessoas imprescindível para a realização de algo.

Deflagração

difusão; propagação; ato de estender-se e comunicar-se. Disponível em www.priberam.com



Durante a greve, o contrato de trabalho fica suspenso, devendo as relações obrigacionais respectivas serem regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Caso não haja acordo entre os grevistas e o empregador, é dever da Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidir sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acordo.

É importante observar que, durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Essa é uma importante limitação ao direito de greve, porém se mesmo assim não houver acordo é lícito ao empregador contratar empregados para ocupar esses postos durante a paralisação grevista.



Para a Lei nº. 7.783/89 são considerados serviços ou atividades essenciais:

- I. tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II. assistência médica e hospitalar;
- III. distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV. funerários;
- V. transporte coletivo;
- VI. captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII. telecomunicações;
- VIII. guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX. processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X. controle de tráfego aéreo;

XI. compensação bancária.

Também, nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (consideradas como tais aquelas que, não atendidas, colocam em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população).

Finalmente, na forma do art. 17 da mesma Lei, é proibida a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (**lockout**), sendo que, se houver, fica assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Você observou que não há dúvida que os encargos trabalhistas representam um dos maiores custos da mão de obra, e isso não ocorre apenas no Brasil

Em virtude disso, temos acompanhado na mídia a tentativa de grandes grupos empresariais e industriais de flexibilizar direitos trabalhistas, com o nítido objetivo de redução de custos.

Considerando que em algumas localidades em nosso País o nível de desemprego está crescendo, é indispensável à participação dos sindicatos nessas negociações, pois unidos os trabalhadores podem evitar o esvaziamento da pauta de reivindicações, e mais, buscar melhores condições para o desempenho de suas atividades.

Resumo

Na aula de hoje abordamos várias facetas do Direito Coletivo do Trabalho, com especial destaque para a estrutura sindical brasileira e direito de greve, importante aliado dos trabalhadores na busca de melhores condições.



Quer conhecer um pouco mais a respeito do direito de greve em atividades essenciais? Então, leia o artigo "A greve no atendimento médico de urgência e emergência", escrito por André Pataro Myrrha de Paula e Silva. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/10916/a-greve-no-atendimento-medico-de-urgencia-e-emergencia>



Lockout

encerramento de fábrica, oficina ou outro estabelecimento, decidido por um patrão ou por uma direção para resistir às exigências dos trabalhadores ou para pressioná-los a aceitar determinadas condições ou propostas. Disponível em www.priberam.com



Quer compreender a diferença entre lockout e greve? Então, acesse o *link* abaixo e leia o artigo de autoria de Paulo Roberto Bessera de Lima. Disponível em: http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=9439

Aula 19 – Fiscalização das Relações de Trabalho I

Nesta aula estudaremos a respeito do Ministério do Trabalho e Emprego, ou seja, quem em sua estrutura realiza a fiscalização das relações de trabalho e quais documentos normalmente são exigidos das empresas.

Ao longo de nosso curso foi possível estudar a respeito de várias normas, regras, direitos e deveres, princípios e institutos aplicáveis no Direito do Trabalho, notadamente no Contrato de Trabalho firmado entre um empregado e seu patrão.

No entanto, para a efetividade de tudo o que abordamos, é indispensável que haja uma constante fiscalização pelas autoridades públicas incumbidas de tal missão.

19.1 Ministério do Trabalho e Emprego

Pois bem, a fiscalização é exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (órgão integrante do Poder Executivo), por meio de suas Superintendências Regionais, na pessoa dos Auditores Fiscais do Trabalho, que possuem o direito de livre acesso aos estabelecimentos empregadores (inclusive com o apoio de autoridade policial, se necessário), estando estes obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a mostrar, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (art. 630, §3º, da CLT).

De acordo com o art. 21, inciso XXIV, da Constituição Federal, “*cabe à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho*”. Por isso é que o Auditor Fiscal do Trabalho é um agente de fiscalização federal.



Caso se configure resistência ou embaraço à fiscalização, deverá ser lavrado o respectivo Auto de Infração, aplicando-se multa de valor igual a meio (1/2) salário mínimo regional até 5 (cinco) vezes esse salário, levando-se em conta,

além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei (art. 630, §6º, da CLT).



Para o exercício regular de suas atribuições, deverá o Auditor Fiscal do Trabalho exibir a carteira de identidade fiscal, devidamente autenticada, fornecida pela autoridade competente (art. 630 da CLT).

No caso de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, ou na hipótese de primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos, deve o Auditor Fiscal do Trabalho utilizar-se do critério da dupla visita (art. 627 da CLT), ou seja, na primeira visita orienta-se a empresa e se a situação irregular não for corrigida, aí sim poderá haver autuação.

19.2 Livro de Inspeções



Quer conhecer um pouco mais a respeito do direito de greve em atividades essenciais? Então, leia o artigo "A greve no atendimento médico de urgência e emergência", escrito por André Pataro Myrrha de Paula e Silva. Disponível em <http://jus.com.br/revista/texto/10916/a-greve-no-atendimento-medico-de-urgencia-e-emergencia>

Na forma do art. 628, §1º, da CLT, as empresas devem manter, em suas dependências, o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", sendo nele registrados pelo agente de inspeção todas as visitas (com indicação da data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção), e apontado as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento, e ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional.

Apenas as microempresas e as empresas de pequeno porte estão dispensadas dessa exigência, na forma da Lei Complementar nº 123/2006, conforme vemos abaixo:

Art. 51. "As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: I - da afixação de Quadro de Trabalho em suas dependências; II - da anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro; III - de empregar e matricular seus aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem; IV - da posse do livro intitulado "Inspeção do Trabalho"; e V - de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas".

Caso o Auditor Fiscal de Trabalho esteja de má-fé, omitindo informações que deveria lançar no referido Livro, responderá por falta grave, podendo ser suspenso por até 30 (trinta) dias e no caso de reincidência, responder inquérito administrativo. Além disso, a lavratura de autos de infração contra empresas

fictícias, lançamento de endereços inexistentes ou apresentação de falsos relatórios, também poderá ensejar responsabilização do Auditor Fiscal do Trabalho responsável pelo cometimento de falta grave.

Na hipótese da empresa contar com mais de um estabelecimento, deverá possuir um livro para cada um deles.



Após a aula de hoje foi possível perceber a importância da fiscalização exercida pelo Ministério do Trabalho e Emprego visando o cumprimento das normas de direito do trabalho, em benefício não só do trabalhador, mas de toda a sociedade. Afinal, o empregador que respeita as leis, além de propiciar um ambiente de trabalho adequado, também contribuirá com o desenvolvimento da sociedade mantendo um posto de emprego formal, pagando os impostos incidentes, etc.

Resumo

A aula de hoje foi reservada para trazer os conceitos iniciais a respeito da fiscalização das relações do trabalho. Estudamos quem é e quais são as atividades desempenhadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio de suas Superintendências Regionais do Trabalho. Também aprendemos a respeito do Livro de Inspeção.

Atividade de aprendizagem

- O que deve constar no Livro de Inspeções? Pesquise o que pode ocorrer com a empresa caso esse livro não esteja à disposição da fiscalização.





Aula 20 – Fiscalização das Relações de Trabalho II

Nesta aula, veremos mais detalhes a respeito não só da fiscalização das relações de trabalho, como os resultados obtidos com essa fiscalização divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego e, também as atribuições do Ministério Público do Trabalho.

Na aula passada iniciamos o estudo a respeito da fiscalização trabalhista, cujo objetivo é buscar o cumprimento da legislação pelos empregadores. Hoje, como última aula do curso de Direito do Trabalho, concluiremos o tema.

20.1 Autuação Fiscal

Na hipótese do Auditor Fiscal do Trabalho verificar a ocorrência de algum indício de fraude, ou sua confirmação, terá o dever de lavrar, em duplicata, o respectivo Auto de Infração (art. 629 da CLT), registrando a indicação sumária de seus elementos característicos.

Dessa lavratura deverá entregar uma via ao infrator, contra recibo, ou poderá enviar-lhe via postal, com Aviso de Recebimento.

O Auto de Infração não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas, haja vista que o Auditor Fiscal do Trabalho é dotado de fé pública..



20.1.1 Resultados da Fiscalização

Segundo dados divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, somente no mês de janeiro de 2010, 13.608 empresas sofreram inspeção de trabalho em seus estabelecimentos. Deste número, o Estado de São Paulo lidera o ranking, com 2.813 empresas fiscalizadas, seguido de Minas Gerais (1.357) e Rio Grande do Sul (1.307).



Para saber quais são os valores das multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, acesse: http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/multas-trabalhistas.htm

Os resultados obtidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, em sua atividade fiscalizatória, foram os seguintes: taxa de regularização pelas empresas: 81,57%; empresas autuadas: 2.967; trabalhadores alcançados com a fiscalização: 1.709.268; crianças afastadas do trabalho irregular: 40; notificações lavradas: 701; trabalhadores registrados após fiscalização: 27.810; e valor total recolhido: aproximadamente 24 milhões de reais.

20.2 Ministério Público do Trabalho

Vale ainda destacar a importante contribuição que o Ministério Público do Trabalho (que não é sinônimo de Ministério do Trabalho e Emprego) vem oferecendo à sociedade em prol da regular execução da legislação trabalhista.

Para melhor entender, o Ministério Público é uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, com independência e autonomia (inclusive no que tange ao seu orçamento, carreira e administração).

Especificamente no caso do Ministério Público do Trabalho, é um dos ramos do Ministério Público da União, com sede em Brasília/DF, 24 Procuradorias Regionais instaladas nas capitais dos Estados e outras 100 Procuradorias do Trabalho espalhadas nos municípios do interior.

Atua nas seguintes áreas: Promoção da Igualdade, Trabalho Infantil, Trabalho Escravo, Meio Ambiente do Trabalho, Fraudes Trabalhistas, Administração Pública, Trabalho Portuário e Aquaviário e Liberdade Sindical.



Para conhecer um pouco mais a respeito do Ministério Público do Trabalho, acesse: <http://portal.mpt.gov.br>

Nossa conclusão final a respeito do tema é que se torna indispensável à atuação conjunta dos órgãos encarregados de fiscalizar e de cobrar das empresas uma postura correta, ou seja, de cumprimento integral da legislação trabalhista. Afinal, os dados analisados na aula de hoje demonstram o grande volume de irregularidades detectadas e já resolvidas, graças a essa atuação conjunta.

Atividades autoinstrutivas

1. A respeito do histórico do Direito do Trabalho, assinale a alternativa VERDADEIRA.

- a) Servos eram sinônimos de aprendizes.
- b) O período de subsistência caracterizava-se pelo trabalho escravo.
- c) Era comum encontrar trabalho escravo nas corporações de ofício.
- d) Durante o período da servidão, havia centralização do poder em um monarca.
- e) Aos escravos eram atribuídas atividades indignas aos homens, em que a força física bruta era necessária, fazendo com que seu "proprietário" ficasse livre de executá-las.

2. Sobre o trabalho durante o período da Revolução Industrial, analise as proposições a seguir.

- I. Aos trabalhadores eram pagos bons salários.
- II. O trabalho do menor de 14 anos não era admitido.
- III. Era comum a realização de longas jornadas de trabalho.
- IV. As condições de trabalho normalmente eram insalubres e perigosas.

Agora assinale a alternativa CORRETA.

- a) Todas as alternativas estão corretas.
- b) Apenas a alternativa I está incorreta.
- c) Apenas as alternativas III e I estão corretas.
- d) Apenas as alternativas VI e II estão corretas.
- e) Apenas as alternativas II e IV estão incorretas.

3. Em relação aos sistemas de produção, indique a alternativa CORRETA:

- a) No Fordismo, a produção era em massa.
- b) Henry Toyota criou o sistema que produzia sob demanda.
- c) Fordismo e Toyotismo são sistemas de produção

criados a partir da Revolução Francesa.

- d) O Toyotismo, sistema criado nos Estados Unidos, sugeria que as peças deveriam ser produzidas em massa, criando-se um estoque para as necessidades.
- e) O Fordismo, sistema criado no Japão, sugeria que os automóveis deveriam ser fabricados sob demanda, ou seja, na medida em que houvesse procura pelos interessados.

4. Analise as afirmativas.

- I. O trabalho a distância não é possível.
- II. O salário mínimo não é suficiente para cobrir as despesas previstas na Constituição Federal.
- III. Homens e mulheres possuem os mesmos direitos e deveres.
- IV. Existe preocupação com a proteção do trabalho do menor.

Agora assinale a alternativa CORRETA:

- a) A alternativa I está correta.
- b) As alternativas I, II e IV estão incorretas.
- c) Está correta apenas a alternativa IV.
- e) Nenhuma das alternativas está correta.
- d) Estão corretas as alternativas II, III e IV.

5. Podemos conceituar Direito do Trabalho como

- a) não sendo um ramo da ciência.
- b) um ramo da ciência hermenêutica.
- c) o ramo da ciência política que estuda os conflitos entre empregados e o governo.
- d) um ramo da ciência jurídica que estuda as relações de trabalho e sua proteção.
- e) um ramo da ciência jurídica que estuda o desequilíbrio econômico entre a classe de trabalhadores e a dos patrões.

6. Marque a alternativa que NÃO corresponde a uma fonte de Direito do Trabalho:

- a) Lei.
- b) Pareceres jurídicos.
- c) Contrato de trabalho.
- d) Constituição Federal.
- e) Instruções normativas.

7. Marque a alternativa que representa uma norma ilegal constante do regulamento interno da empresa:

- a) Somente serão admitidos gerentes do sexo masculino.
- b) É proibida a utilização da internet para fins particulares.
- c) A jornada de trabalho é de 7h diárias, e de 35h semanais.
- d) O e-mail que a empresa oferece será objeto de auditoria constante.
- e) Quem trabalha em ambiente com agentes insalubres e perigosos receberá equipamentos de proteção individual.

8. A respeito do princípio da proteção, assinale a alternativa CORRETA:

- a) Serve para proteger o empregador.
- b) Não é aplicado ao direito do trabalho.
- c) Serve para reduzir os direitos do empregado.
- d) Serve para aumentar os direitos dos trabalhadores da área da indústria.
- e) Serve para proteção do empregado, quando da interpretação de uma norma jurídica.

9. Pelo princípio da irrenunciabilidade de direitos, assinale a alternativa CORRETA:

- a) O trabalhador não pode renunciar seus direitos.
- b) O trabalhador pode renunciar 1/3 de suas férias, somente.
- c) O trabalhador não pode renunciar mais do que 50% de suas férias.
- d) O trabalhador pode renunciar seus direitos somente após 1 ano de efetivo trabalho.

e) O trabalhador pode renunciar parte de seus direitos, desde que seja em troca de aumento de salário.

10. A respeito dos princípios da boa-fé e da primazia da realidade, leia as proposições abaixo:

I. O princípio da boa-fé não é aplicável ao Direito do trabalho.

II. O princípio da primazia da realidade é aplicado ao Direito do trabalho.

III. O princípio da boa-fé aduz que todos são desonestos, até que se prove em contrário.

IV. O princípio da primazia da realidade diz que prevalece o ajustado por escrito, por exemplo, como em um contrato, em relação ao que realmente ocorre na prática.

Agora assinale a alternativa CORRETA:

- a) A proposição II está incorreta.
- b) As proposições III e IV estão corretas.
- c) Somente a proposição I está incorreta.
- d) As proposições I, II e III estão incorretas.
- e) As proposições I, III e IV estão incorretas.

11. Em relação à idade e condições mínimas de trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- a) Qualquer pessoa com idade acima de 15 anos pode trabalhar.
- b) A idade mínima para admissão no trabalho é de 18 anos.
- c) É vedado qualquer trabalho a menores de 15 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.
- d) É vedado qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.
- e) Menores de 18 anos podem trabalhar em condições insalubres, mas não podem em condições perigosas.

12. Os contratos de trabalho são em regra

- a) indefinidos.
- b) de experiência.
- c) de aprendizagem.
- d) por prazo determinado.
- e) por prazo indeterminado.

13. A respeito do prazo para o contrato do jogador de futebol, assinale a alternativa que representa os prazos mínimos e máximos de vigência:

- a) Mínimo de três meses e máximo de um ano.
- b) Mínimo de três meses e máximo de dois anos.
- c) Mínimo de seis meses e máximo de três anos.
- d) Mínimo de três meses e máximo de cinco anos.
- e) Mínimo de cinco meses e máximo de três anos.

14. Qual é a alternativa que melhor define quem é o empregado?

- a) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) Considera-se empregado toda pessoa jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- c) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- d) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregado, sob a dependência deste e mediante salário.
- e) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sem a dependência deste e mediante salário.

15. A respeito do trabalhador rural, analise as proposições:

- I. Caracteriza-se pela execução do trabalho em área rural.
- II. Caracteriza-se pela execução do trabalho em área urbana.
- III. Caracteriza-se pela atividade agroeconômica.
- IV. A caracterização não depende da localidade em que é executada.

Agora assinale a alternativa CORRETA:

- a) Apenas a proposição I está correta.
- b) Apenas a proposição II está correta.

- c) As proposições III e IV estão corretas.
- d) Nenhuma das proposições está correta.
- e) Apenas as proposições II e III estão corretas.

16. NÃO é direito do trabalhador temporário:

- a) depósitos de FGTS;
- b) adicional de horas extras;
- c) descanso semanal remunerado;
- d) a jornada de trabalho limitada a 6h/dia;
- e) remuneração idêntica a um empregado efetivo.

17. Em relação ao trabalhador autônomo, assinale a alternativa CORRETA:

- a) Possui vínculo de emprego.
- b) Tem direito ao depósito de FGTS.
- c) Não determina como o serviço será feito.
- d) Deve respeitar os horários definidos pelo empregador.
- e) Não está subordinado às normas da empresa para a qual presta labor.

18. NÃO são exemplos de trabalhadores avulsos:

- a) o guindasteiro;
- b) o empacotador;
- c) o prático de barra em porto;
- d) o trabalhador de estiva de mercadorias;
- e) o ensacador de café, cacau, sal e similares.

19. A Lei nº 11.788/08 regulamenta o estágio de estudantes. Aponte a alternativa que indica, CORRETAMENTE, a carga horária máxima de atividades que o estagiário pode realizar em situação normal, ou seja, como regra:

- a) 6 horas diárias e 30 horas semanais.
- b) 5 horas diárias e 25 horas semanais.
- c) 4 horas diárias e 20 horas semanais.
- d) 3 horas diárias e 15 horas semanais.
- e) 8 horas diárias e 44 horas semanais.

20. Indique o produto que NÃO pode ser entregue ao empregado como pagamento na forma de salário em utilidades.

- a) Vestuário.
- b) Habitação.
- c) Transporte.
- d) Alimentação.
- e) Bebidas alcoólicas.

21. Em relação ao poder disciplinar, assinale a ordem de punição do empregado no caso de algum ato falho:

- a) Advertência verbal, advertência escrita, suspensão e dispensa.
- b) Advertência escrita, advertência verbal, suspensão e dispensa.
- c) Dispensa, suspensão, advertência escrita e advertência verbal.
- d) Advertência verbal, advertência escrita, desconto no salário, suspensão e dispensa.
- e) Não há ordem aplicável do poder disciplinar, cabendo ao empregador julgar qual é a punição mais razoável e proporcional de acordo com o ato praticado.

22. A rescisão contratual indireta é aquela:

- a) nenhuma das alternativas abaixo está correta.
- b) na qual o empregado comete uma justa causa.
- c) na qual o empregador comete uma justa causa.
- d) em que empregado e empregador entram em acordo.
- e) é aquela em que o empregado toma conhecimento por carta.

23. Leia as proposições abaixo:

- I. Ato de improbidade.
- II. Desídia no desempenho das funções.
- III. Embriaguez em serviço.
- IV. Violação de segredo da empresa.
- V. Abandono de emprego.

Indique a alternativa CORRETA que corresponde às

justas causas para rescisão do contrato de trabalho de acordo com a CLT:

- a) Apenas a proposição II está correta.
- b) Todas as proposições estão corretas.
- c) Todas as proposições estão incorretas.
- d) Apenas as proposições I e V estão corretas.
- e) Apenas as proposições II, III e IV estão corretas.

24. A doutrina e jurisprudência entendem como abandono de emprego faltas a partir de

- a) 7 dias consecutivos.
- b) 15 dias consecutivos.
- c) 30 dias consecutivos.
- d) 45 dias consecutivos.
- e) 60 dias consecutivos.

25. A garantia de emprego é a proteção para certos empregados em determinadas condições, veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Em relação a essa garantia aplicada aos membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), assinale a alternativa CORRETA:

- a) Não há garantia de emprego para os membros da CIPA.
- b) É válida para os membros titulares e suplentes, desde que eleitos.
- c) É válida para os membros titulares, desde que indicados pelo empregador.
- d) É válida para os suplentes pelo prazo de 30 dias.
- e) É válida para os membros titulares e suplentes, desde que indicados pelo empregador.

26. A garantia de emprego da gestante vai desde

- a) o nascimento até seis meses após o parto.
- b) a confirmação do nascimento até cento e vinte dias.
- c) a confirmação da gravidez até três meses após o parto.
- d) a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- e) a confirmação da gravidez até quatro meses após o parto.

27. Sobre anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), assinale a alternativa CORRETA:

- a) É facultativa.
- b) É sempre obrigatória.
- c) Pode ser substituída pela assinatura do contrato de trabalho.
- d) É obrigatória apenas para os casos de contrato de experiência.
- e) É obrigatória apenas para os casos de contrato de aprendizagem.

28. Marque a alternativa que melhor define o salário mínimo:

- a) Fixado em lei, estadualmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.
- b) Fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.
- c) Fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender apenas às necessidades vitais básicas do trabalhador com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.
- d) Fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo permitida sua vinculação para todos os fins que se fizerem necessários.

e) Fixado em instrução normativa, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

29. O adicional noturno é um direito que o trabalhador possui de receber seu salário/hora superior ao diurno, quando trabalhar nas seguintes condições: 1) trabalhadores urbanos, entre 22h de um dia e 5h da manhã do dia seguinte; 2) na lavoura, entre 21h de um dia e 5h da manhã do dia seguinte; 3) na pecuária, entre 20h de um dia e 4h da manhã do dia seguinte. Assinale o percentual mínimo desse benefício:

- a) 15%
- b) 20%
- c) 30%
- d) 50%
- e) 100%

30. Como regra, é direito do trabalhador duração do trabalho normal não superior a

- a) sete horas diárias e trinta e nove semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- b) oito horas diárias e quarenta semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- c) seis horas diárias e trinta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.
- d) oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada somente mediante convenção coletiva de trabalho.
- e) oito horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

31. Intervalo interjornada é aquele que deve haver entre o término de uma jornada e o início de outra. De quanto tempo é esse período?

- a) 9 horas.
- b) 10 horas.
- c) 11 horas.
- d) 12 horas.
- e) 15 horas.

32. Dentro de um período aquisitivo, quantas faltas, no máximo, um empregado pode ter para gozar de 18 dias corridos de férias?

- a) 23
- b) 20
- c) 25
- d) 32
- e) 18

33. Qual é o período que faz jus o pai em relação à licença paternidade?

- a) 2 dias.
- b) 7 dias.
- c) 5 dias.
- d) 3 dias.
- e) 10 dias.

34. Em relação às hipóteses de movimentação da conta do FGTS, leia as proposições.

- I. Demissão comunicada pelo próprio empregado.
- II. Aposentadoria concedida pela Previdência Social.
- III. Pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), respeitadas algumas condições especiais previstas em lei.
- IV. Necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições: a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo

Governo Federal; b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

Agora assinale a alternativa CORRETA que corresponde às hipóteses em que a lei permite a movimentação da conta do FGTS pelo trabalhador:

- a) Todas as proposições estão corretas.
- b) Nenhuma das proposições está correta.
- c) Apenas as proposições III e II estão corretas.
- d) Apenas as proposições III, II e I estão corretas.
- e) Apenas as proposições II, III e IV estão corretas.

35. Em relação à proteção ao trabalho da mulher, existem alguns limites para o emprego de força muscular que o empregador deverá respeitar. São eles:

- a) o limite é o equivalente ao seu próprio peso.
- b) 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.
- c) 15 (quinze) quilos para o trabalho contínuo, ou 20 (vinte) quilos para o trabalho ocasional.
- d) 10 (dez) quilos para o trabalho contínuo, ou 15 (quinze) quilos para o trabalho ocasional.
- e) 30 (trinta) quilos para o trabalho contínuo, ou 40 (quarenta) quilos para o trabalho ocasional.

36. Recentemente foi publicada uma nova lei, Lei nº 12.506/2011, regulamentando os prazos do aviso prévio. Assinale a alternativa CORRETA:

- a) Será concedido na proporção de 15 dias aos empregados que contem até 3 anos de serviço na mesma empresa, e serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.
- b) Será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 1 ano de serviço na mesma

empresa, e serão acrescidos 6 seis dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

c) Será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 1 ano de serviço na mesma empresa, e serão acrescidos 2 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

d) Será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 6 meses de serviço na mesma empresa, e serão acrescidos 3 dias a cada 6 meses de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 45 dias.

e) Será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contem até 1 ano de serviço na mesma empresa, e serão acrescidos 3 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias.

37. A quem cabe a responsabilidade de indicar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) mais adequado aos trabalhadores?

a) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

b) Comissão Interna Indicativa em Medicina e Segurança.

c) Apenas ao Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho.

d) O próprio empregador sempre poderá selecionar o EPI que entender cabível.

e) Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, após ouvir a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

38. Os exames médicos obrigatórios do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional são os seguintes:

a) admissional e periódico apenas.

b) admissional, demissional, de retorno ao trabalho e periódico.

c) admissional, periódico, de gravidez, de retorno ao trabalho e demissional.

d) admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional.

e) admissional, de gravidez, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional.

39. Em relação ao conforto térmico, assinale a alternativa CORRETA:

a) A ventilação natural é sempre obrigatória.

b) Não há preocupação com o conforto térmico.

c) Na hipótese da ventilação artificial não atender as condições mínimas, deverá ser utilizada obrigatoriamente a ventilação natural.

d) Na hipótese de existir no ambiente de trabalho algum equipamento gerador de frio ou calor que torne desconfortável o ambiente, o empregado deverá adquirir a vestimenta adequada.

e) É possível a utilização da ventilação natural e artificial. Caso a ventilação natural não preserve o conforto térmico necessário, deverá ser utilizada a ventilação artificial dentro dos padrões estabelecidos pela autoridade competente.

40. O trabalhador que executa atividades insalubres tem o direito de receber um adicional correspondente a

a) 10%, 20%, 40% calculado sobre o salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.

b) 5%, 10%, 15% calculado sobre o salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.

c) 1%, 2%, 3% calculado sobre o salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.

d) 10%, 20%, 40% calculado sobre o salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.

e) 20%, 40%, 60% calculado sobre o salário mínimo, dependendo do grau de insalubridade.

41. O trabalhador que executa atividades perigosas tem o direito de receber um adicional correspondente a

a) 10% sobre o salário mínimo.

b) 30% sobre o seu salário base.

- c) 50% sobre o seu salário base.
- d) 5%, 10%, 15% calculado sobre o salário mínimo, dependendo do grau de periculosidade.
- e) 10%, 20%, 40% calculado sobre o seu salário base, dependendo do grau de periculosidade.

42. Quais são os órgãos que obrigatoriamente compõem um sindicato?

- a) Assembleia Geral, Secretaria e Diretoria;
- b) Assembleia Geral, Conselho Fiscal e Diretoria;
- c) Secretaria, Conselho Fiscal e Superintendência;
- d) Conselho de Administração, Gerência e Superintendência;
- e) Assembleia Geral, Conselho de Administração e Superintendência.

43. Em relação à Convenção Coletiva de Trabalho, pode-se afirmar que:

- a) é firmada entre o sindicato de empregados e o sindicato de empregadores.
- b) não é aceita como instrumento de negociação coletiva no Direito do Trabalho.
- c) é firmada entre o sindicato profissional e a união de trabalhadores de uma determinada empresa.
- d) é firmada entre trabalhadores de uma determinada função e seus empregadores
- e) é firmada entre o trabalhador e o setor de recursos humanos da empresa para a qual trabalha.

44. Leia as proposições a seguir:

- I. transporte coletivo;
- II. controle de tráfego aéreo;
- III. assistência médica e hospitalar;
- IV. tratamento e abastecimento de água.

Para fins de greve (Lei nº. 7.783/89), são consideradas atividades essenciais:

- a) todas as proposições.
- b) apenas a proposição I.
- c) apenas a proposição II.
- d) apenas as proposições III e IV.
- e) apenas as proposições I, II e IV.

45. Entende-se por lockout:

- a) a greve dos trabalhadores.
- b) a obstrução da entrada dos trabalhadores pelo seu sindicato.
- c) o fechamento do estabelecimento empregador pela falta de matéria-prima.
- d) a reclamação efetuada pelo sindicato dos empregados ao Ministério do Trabalho e Emprego.
- e) o fechamento da empresa por ato próprio do empregador, com o fim de frustrar os efeitos da greve.

46. Assinale qual das alternativas a seguir representa uma contribuição obrigatória dos trabalhadores ao sindicato:

- a) Mensalidade Sindical.
- b) Contribuição Sindical.
- c) Contribuição Associativa.
- d) Contribuição Assistencial.
- e) Taxa de Associação Sindical.

47. O Ministério do Trabalho e Emprego é um órgão ligado ao:

- a) Poder Executivo.
- b) Poder Judiciário.
- c) Poder Legislativo.
- e) Ministério Público Estadual.
- d) Ministério Público do Trabalho.

48. Assinale a opção que indica a esfera governamental que é responsável pela fiscalização das relações de trabalho.

- a) Estados.
- b) Municípios.
- c) União apenas.
- d) Estados e União.
- e) União, Estados e Municípios.

49. A respeito do Ministério Público do Trabalho, assinale a alternativa CORRETA.

- a) É uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem econômica, do regime democrático e dos interesses econômicos e individuais indisponíveis, com independência e autonomia.
- b) É uma instituição provisória, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, com independência e autonomia.
- c) É uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime monocrático e dos interesses sociais e individuais disponíveis, com independência e autonomia.
- d) É uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, com independência e autonomia.
- e) É uma instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, sendo responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, sem independência e autonomia.

50. Quando o Auditor Fiscal do Trabalho detectar infração à legislação trabalhista, e não sendo o caso de aplicação do critério da dupla visita, deverá:

- a) lavrar o Auto de Infração.
- b) apenas orientar a empresa.
- c) remarcar uma nova data para verificar se a empresa corrigiu as irregularidades.
- d) dar um prazo de 180 dias para a empresa corrigir as irregularidades, hipótese em que, findo o prazo e não corrigidas as infrações, será lavrado o Auto de Infração.
- e) deixar de lavrar o Auto de Infração, apenas comunicando a ocorrência das irregularidades ao Ministério Público do Trabalho, que aplicará a multa cabível.

Referências

AMARAL, Francisco. **Direito Civil**: Introdução. Rio de Janeiro, 2008.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e Pós Modernidade**. São Paulo: LTr, 2005

CANTO, Dilton Ávila. **Regime inicial de cumprimento da pena reclusiva ao reincidente**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1099>>. Acessado em 24/09/2009.

CAPEZ, Fernando. **Curso de Direito Penal**: Parte Especial. São Paulo: Saraiva, 2007.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Responsabilidade Civil do Empregador no Acidente do Trabalho**: Cálculos. São Paulo: LTr, 2009.

CUNHA, Gilberto Alves da. **Revolução Industrial**. Disponível em: <<http://www.objetivoitajuba.com.br/gilberto/historia/geral/frmgeral16.html>>. Acessado em 26 de janeiro de 2008.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado. **Saúde no Trabalho**: Prevenção, Dano e Reparação. São Paulo: LTr, 2003.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: Teoria das Obrigações Contratuais e Extracontratuais. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Curso de Direito Civil Brasileiro**: Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2008.

DUARTE, Maércio Falcão. **Evolução Histórica do Direito Penal**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=932>>. Acesso em: 25/09/2009.

DUPAS, Gilberto. **Ética e Poder na Sociedade da Informação**. São Paulo: Unesp, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**: Responsabilidade Civil. São Paulo: Saraiva, 2008.

HUBERMAN, L. **História da Riqueza do Homem**. Rio de Janeiro: Guanabara-Koogan, 1986. apud DINIZ, José Janguê Bezerra. O Direito e a Justiça do Trabalho diante da Globalização. São Paulo: LTr, 1999.

JORGE, Arabela Coninck. **Valorização do Trabalho Humano como Fundamento da Ordem Econômica**. In: VILLATORE, Marco Antonio César; HASSON, Villatore (Coord.). Estado & Atividade Econômica. Curitiba, Juruá, 2007

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2005.

LOSSO, Marlus Eduardo Faria. **A responsabilidade social da empresa na qualificação profissional do jovem**. Dissertação de Mestrado. PUCPR.

LOPES, Miguel Maria de Serpa. **Curso de Direito Civil: Introdução, Parte Geral e Teoria dos Negócios Jurídicos**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2000.

MAGGIO, Vicente de Paula Rodrigues. **Direito Penal: Parte Geral**. São Paulo: Edipro, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Direito da Seguridade Social**. São Paulo: Atlas, 1996.

MIGUEL, Frederico de Ávila. **Responsabilidade Civil: Evolução e Apanhado Histórico**. A problemática da efetiva reparação do dano suportado pela vítima em razão da culpa como pressuposto. Disponível em: <<http://www.advogado.adv.br/artigos/2006/fredericodeavilamiguel/responsabilidade.htm>>. Acesso em 27/09/2009.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Código Penal Interpretado**. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

NAUFEL, José. **Novo Dicionário Jurídico Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade e Precarização do Emprego**. Revista LTr, Legislação do Trabalho. v.71, n.1, jan. 2007

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000.

SCHILLING, Voltaire. **O Ludismo: A Rebelião Contra o Futuro**. Disponível em: <<http://educaterra.terra.com.br/voltaire/artigos/ludismo.htm>>.

SERTEK, Paulo. **Responsabilidade Social e Competência Interpessoal**. Curitiba: IBPEX, 2006

SILVA, Leda Maria Messias da. **Monitoramento de E-Mails e Sites, a Intimidade do Empregado e o Poder de Controle do Empregador**: Abrangência e Limitações. Revista LTr. Legislação do Trabalho. v. 70, n. 1, p. 65, jan. 2006

TEIXEIRA, João Luís Vieira. **O Assédio Moral no Trabalho**. Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil: Responsabilidade Civil**. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

VIEIRA, Sebastião Ivone (Coord.). **Manual de Saúde e Segurança do Trabalho: Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

Legislação consultada

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>.

_____. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/D3048.htm>>.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>>.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>.

_____. **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 nos 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/ccivil03/Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm>>.

_____. **Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978**. Ministério do Trabalho e Emprego. 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.mte.gov.br/legislacao/Portarias/1978/p_19780608_3214.pdf>.

Referências das figuras

Figura 1.1: Escravidão no Brasil.

Fonte: © Jean Baptiste Debret / Creative Commons.

<<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:024debret.jpg?uselang=pt-br>>.

Figura 1.2: Motor a Vapor por James Watt.

Fonte: © Nicolás Pérez / Creative Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Maquina_vapor_Watt_ETSIIIM.jpg>.

Figura 1.3: Modelo de veículo criado por Henry Ford.

Fonte: © Jerry Jones / Creative Commons.

<<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:ModelTFord1913.jpg>>.

Figura 1.4: Teletrabalho.

Fonte: ©Ed Yourdon / Creative Commons.

<<http://www.fotopedia.com/items/flickr-3405811164>>.

Figura 2.1: Trabalhadores.

Fonte: © Stefano Costanzo / Creative Commons.

<<http://www.fotopedia.com/items/f99mkad2ks77v-r3WP6EPybbQ>>.

Figura 2.2: Congresso Nacional, local onde são discutidas e votadas as leis do País.

Fonte: © Xênia Antunes / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Brasilia_National_Congress.JPG>.

Figura 4.1: Jogadores de futebol.

Fonte: ©Andre Kiwitz / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Messi_olympics-soccer-11.jpg>.

Figura 5.1: Empregado trabalhando.

Fonte: © Tomas Castelazo / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Rebar_worker.jpg>.

Figura 5.2: Empregadas domésticas.

Fonte: ©Unnamed WPA photographer/Wikimedia Commons.

<<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:JosephineStreetParlorNewOrleans1939Mop.jpg>>.

Figura 5.3: Trabalhador rural.

Fonte: © CIAT International Center for Tropical Agriculture / Creative Commons.

<<http://www.fotopedia.com/items/flickr-5038207438>>.

Figura 6.1: Trabalhadores avulsos.

Fonte: © Jim Pickerell / Creative Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:DOCK_WORKERS_UNLOAD_SHIP_AT_DUNDALK_MARINE_TERMINAL_-_NARA_-_546917.tif>.

Figura 7.1: Empregador.

Fonte: © Rion / Wikimedia Commons.

<<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Boss-icon.png>>.

Figura 7.2: Salário.

Fonte: © Julien Jorge / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Paiement_euros.jpg>.

Figura 9.1: Mulher Grávida.

Fonte: ©David Roseborough/ Wikimedia Commons.

<[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Pregnant_woman_\(2\).jpg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Pregnant_woman_(2).jpg)>.

Figura 10.1: CTPS.

Fonte: ©Marcello Casal Jr / Wikimedia Commons.

<<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Carteiradetrabalho.jpg?uselang=pt-br>>.

Figura 10.2: Gráfico indicativo de lucro.

Fonte: Jashuah / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Nasdaq_Composite.png>.

Figura 11.1: Férias.

Fonte: © Jos Dielis/ Wimedia Commons.

<[http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Coast_and_beaches_\(6086324764\).jpg](http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Coast_and_beaches_(6086324764).jpg)>.

Figura 12.1: Mulheres trabalhando.

Fonte: © Franklin D. Roosevelt Library & Museum / Wimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Women_workers_1942.gif>.

Figura 14.1: Trabalhadores usando EPIS.

Fonte: © Boboworkplace / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:HK_TST_East_Science_Museum_%E8%81%B7%E6%A5%AD%E5%AE%89%E5%85%A8%E5%81%A5%E5%BA%B7%E5%B1%80_OSHC_Jack_figure_Occupational_Safety_%26_Health_Council_workplace_Porters_labour_at_work_Jan-2012.JPG>.

Figura 14.2: Atenção piso escorregadio.

Fonte: © Serenity / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Caution_wet_floor.jpg>.

Figura 15.1: Equipamento de ar condicionado.

Fonte: © Loftcwyouth / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:HK_Chai_Wan_Open_Day_Youth_Square_Y-loft_lobby_ceilingAirconditioner.JPG>.

Figura 16.1: Plataforma de petróleo.

Fonte: © Berardo62 / Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Oil_platform_091756.3-lg.jpg>.

Figura 17.1: Reivindicação coletiva do trabalho.

Fonte: ©Eneas De Troya/ Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Panoramica_%28191489518%29.jpg>.

Figura 18.1: Exemplo de greve.

Fonte: ©Deputado Estadual Marcelo Freixo PSOL-RJ/Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:UERJ_-_Greve.jpg>.

Figura 18.2: La place de greve.

Fonte: ©Nicolas Jean Baptiste Raguene (1715 – 1793)/ Wikimedia Commons.

<http://commons.wikimedia.org/wiki/File:Raguene_Nicolas-Jean-Baptiste-Hotel_de_Ville_et_Place_de_Greve.jpg>.



Currículo dos professores-autores

Prof. MSc Marlus Eduardo F. Losso

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba. Especialista em Direito do Trabalho. Mestre em Direito Econômico e Social, ambos pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Atua como advogado em Curitiba-PR e é professor de cursos técnicos nas disciplinas jurídicas. Possui livros em coautoria.

Prof. Dr. Marcelo Ribeiro Losso

Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de Curitiba, em Administração e em Licenciatura Formação Pedagógica de Docentes, pela Universidade Federal do Paraná. Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil pela Universidade Cândido Mendes. Mestre em Direito Econômico e Social pela PUCPR. Doutor em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR. Professor da Universidade Federal do Paraná. Advogado e Analista de Controle, Área Jurídica, do Tribunal de Contas do Estado do Paraná.

