

Gislane Narciso Pantoja
Veronica Wander Bastos

Volume único

Legislação Social





Fundação

CECIERJ

Consórcio **cederj**

Centro de Educação Superior a Distância do Estado do Rio de Janeiro

Legislação Social

Volume único

Gislane Narciso Pantoja
Veronica Wander Bastos



GOVERNO DO
Rio de Janeiro

SECRETARIA DE
CIÊNCIA E TECNOLOGIA



Ministério
da Educação



Apoio:



FAPERJ

Fundação Carlos Chagas Filho de Amparo
à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro

Fundação Cecierj / Consórcio Cederj

Rua Visconde de Niterói, 1364 – Mangueira – Rio de Janeiro, RJ – CEP 20943-001

Tel.: (21) 2299-4565 Fax: (21) 2568-0725

Presidente

Masako Oya Masuda

Vice-presidente

Mirian Crapez

Coordenação do Curso de Administração

UFRRJ - Ana Alice Vilas Boas

UERJ - Aluizio Belisário

Material Didático

ELABORAÇÃO DE CONTEÚDO

Gislane Narciso Pantoja

Veronica Wander Bastos

COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO

INSTRUCIONAL

Cristine Costa Barreto

SUPERVISÃO DE DESENVOLVIMENTO

INSTRUCIONAL

Ana Paula Abreu Fialho

COORDENAÇÃO DE AVALIAÇÃO DO

MATERIAL DIDÁTICO

Débora Barreiros

AVALIAÇÃO DO MATERIAL DIDÁTICO

Thais de Siervi

DESENVOLVIMENTO INSTRUCIONAL

Maria Angélica Alves

Zulmira Speridião

Departamento de Produção

EDITORA

Tereza Queiroz

REVISÃO TIPOGRÁFICA

Cristina Freixinho

Diana Castellani

Elaine Bayma

Patrícia Paula

COORDENAÇÃO DE

PRODUÇÃO

Jorge Moura

PROGRAMAÇÃO VISUAL

Alexandre d'Oliveira

Katy Araujo

Márcia Valéria de Almeida

ILUSTRAÇÃO

André Dahmer

Jefferson Caçador

Sami Souza

CAPA

Sami Souza

PRODUÇÃO GRÁFICA

Andréa Dias Fiães

Fábio Rapello Alencar

Copyright © 2007, Fundação Cecierj / Consórcio Cederj

Nenhuma parte deste material poderá ser reproduzida, transmitida e gravada, por qualquer meio eletrônico, mecânico, por fotocópia e outros, sem a prévia autorização, por escrito, da Fundação.

P1981

Pantoja, Gislane Narciso.

Legislação Social. volume único/ Gislane Narciso Pantoja,

Veronica Wander Bastos, .

– Rio de Janeiro : Fundação CECIERJ, 2009.

262 p.; 19 x 26,5 cm.

ISBN: 978-85-7648-430-1

1. Direito do trabalho. 2. Contrato. 3. Previdência Social.
4. Direitos humanos. 5. Direitos sociais. I. Bastos, Veronica Wander.
- II. Título.

CDD: 341.6

Governo do Estado do Rio de Janeiro

Governador
Sérgio Cabral Filho

Secretário de Estado de Ciência e Tecnologia
Alexandre Cardoso

Universidades Consorciadas

**UENF - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO
NORTE FLUMINENSE DARCY RIBEIRO**
Reitor: Almy Junior Cordeiro de Carvalho

**UFRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL DO
RIO DE JANEIRO**
Reitor: Aloísio Teixeira

**UERJ - UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
RIO DE JANEIRO**
Reitor: Ricardo Vieiralves

**UFRRJ - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL
DO RIO DE JANEIRO**
Reitor: Ricardo Motta Miranda

UFF - UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
Reitor: Roberto de Souza Salles

**UNIRIO - UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO
DO RIO DE JANEIRO**
Reitora: Malvina Tania Tuttman

Legislação Social

Volume único

SUMÁRIO

Aula 1 – Aspectos introdutórios de Legislação Social.....	7
<i>Gislane Narciso Pantoja / Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 2 – O surgimento do Direito do Trabalho e seus fundamentos.....	25
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 3 – Aplicação dos princípios gerais e específicos na tutela do trabalhador	43
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 4 – Duração do trabalho	55
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 5 – Contrato individual de trabalho	79
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 6 – Contrato coletivo de trabalho	97
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 7 – Extinção e dissolução do contrato individual de trabalho.....	115
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 8 – Remuneração e salário	133
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 9 – Previdência Social I	151
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 10 – Previdência Social II – prestações previdenciárias.....	165
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 11 – Direitos sociais da mulher	187
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 12 – Direitos sociais do menor	203
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 13 – Declaração Universal dos Direitos Humanos	215
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Anexo – Declaração Universal dos Direitos Humanos.....	229
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Aula 14 – Direitos humanos e o crime de escravidão	237
<i>Veronica Wander Bastos</i>	
Referências	255

Aspectos introdutórios de Legislação Social

AULA

1

Meta da aula

Demonstrar a relação direta entre as necessidades sociais e o conjunto de leis de um país.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar a relação direta entre um fato social e a sua adequação à lei;



relacionar os incisos do art. 7º da CF à demanda social que os motivou.

INTRODUÇÃO

O homem inventou a cidade na Mesopotâmia há 7 mil anos. De lá para cá, serviu-se das cidades para se proteger dos inimigos, facilitar a comunicação entre os habitantes, produzir e comercializar mercadorias, aproximar o local de trabalho da moradia, tratar-se de doenças e para se divertir. Em questão de dois séculos, a cidade se converteu em local de produção industrial e se expandiu. Tornou-se metrópole. "A grande cidade", escreveu o arquiteto e urbanista francês Le Corbusier, "é um fenômeno recente. De 1780 a 1910, em um século apenas, Paris passou de 600 mil para 3 milhões de habitantes. Londres, de 800 mil para 7 milhões. Berlim, de 180 mil para 3,5 milhões. E Nova York, de 60 mil para 5,5 milhões." Entusiasmado com esse crescimento, Le Corbusier chegou a dizer: "É das grandes cidades, células e focos do mundo, que vêm a paz e a guerra, a riqueza e a miséria, a glória, o triunfo do espírito e da beleza. A grande cidade reflete o poder do homem" (cf. DE MASI, Domenico. O fascínio da cidade pequena. O novíssimo manual de etiqueta – os bons e os maus-modos da moderna vida urbana. Revista *Época*, nr.427, p. 67 – julho de 2006).

De acordo com a tese sobre o crescimento das cidades apresentada por De Masi, a cidade passou a ser reflexo de tudo que qualifica o comportamento humano em sociedade. Entretanto, não cabe à cidade a constituição da sociedade e sim ao próprio homem, afinal de contas, o homem é um ser social por essência, devido a própria perpetuação da espécie que assim o exigia.



Figura 1.1: A passagem de uma geração para outra aumenta a ligação social com a família.

Da reprodução à criação da prole, a família constituiu-se base da sociedade. A partir desse primeiro momento, no qual a família era o maior ambiente social, houve o surgimento de pequenos grupos motivados por uma série de necessidades (segurança, caça em grupo etc.). Nesses grupos, o homem exercitava sua sociabilidade através do contato com seu semelhante. De lá para cá, a vida em grupo evoluiu muito...

O DIREITO E A SOCIOLOGIA COMO FENÔMENOS SOCIAIS

Com a formação das sociedades, as diversas dimensões da interação social (família, bairro, escola, cidade etc.) demandaram a criação de regras para o bom convívio. Portanto, ao ingressar na sociedade, todo indivíduo deve adaptar-se às regras que a própria sociedade lhe impõe, de modo a garantir um ambiente harmonioso para todos.

Tais regras estabelecem um comportamento adequado, e o desvio de conduta (a não-obediência) acarretará sanções. Justamente neste ponto queremos chamar sua atenção: é a partir do conhecimento social e da prescrição de normas de conduta em sociedade que encontramos a união entre Sociologia e Direito (veja o box a seguir).



Sociologia é a ciência que estuda a formação e a transformação das sociedades humanas, estabelecendo suas necessidades, seus fatores econômicos e culturais, além de artísticos e religiosos. Direito é a ciência que estabelece um conjunto de regras definidas e necessárias para o equilíbrio da função social. O Direito busca pacificar os conflitos existentes numa sociedade através de regras e, no caso de seu não-cumprimento, sanções específicas. Assim nos ensina Aurélio Wander Bastos:

- (...) O fato social é antes de tudo um conjunto de ações morais e econômicas, e a norma jurídica, um mero instrumento para evitar que se fira o sentimento de justiça e solidariedade.
- (...) Todavia, se as inclinações e os padrões morais da sociedade mudam ou se alteram as regras de convivência econômica, a norma jurídica deve procurar transcrever as novas inclinações aos fatos sociais (2000, p. 36).

O Direito, na qualidade de fenômeno social, pode ser entendido como poder, ordem ou proibição, dependendo de quem o interpreta. Se o percebermos como poder, devemos estar cientes de que ele emana do Estado, e a sua concretização ocorre por meio de leis. Tais leis, por sua vez, visam a reger as ações dos homens em sociedade, determinando, portanto, regras de conduta.

O Direito regulamenta a conduta humana mesmo antes de o homem nascer, quando confere ao nascituro o direito à vida. E vai continuar a determinar regras durante toda a vivência humana, como considerar uma pessoa habilitada ou não a praticar determinados atos da

vida civil, dentre outras regras. Até mesmo quando alguém deixa de viver, o Direito continua regulando as manifestações da vontade do homem após a sua morte (como ocorre nos testamentos, inventários etc.)

Como você já deve imaginar (ou já aprendeu), cada sociedade possui uma noção de Direito e Justiça. Você sabe, muitas vezes, o que é considerado crime no Brasil pode não ser em outro país e vice-versa. Aqui no Brasil, por exemplo, pune-se a bigamia, ou seja, só se pode contrair núpcias uma vez. Para contrair novo casamento, é obrigatório desfazer, através de regras específicas, o casamento anterior. Já nos países mulçumanos, quanto maior o número de casamentos contraídos pelo homem, mais respeitados serão ele e sua riqueza.

Lutando pelos direitos



Foto: Lisa Fanuchhi

Figura 1.2: A ligação entre pais e filhos.

Alguns acontecimentos sociais influenciaram a criação do Direito, tais como as relações trabalhistas – que acompanham a dinâmica da evolução socioeconômica – e o aumento da pena em crimes de violência doméstica, mostrando a evolução da igualdade de gêneros, por exemplo, entre outros.

Em outros casos, a reivindicação popular direta também exerce pressão na criação e modificação de leis e no entendimento jurídico. Na Argentina, por exemplo, (antes e durante o período da ditadura militar) e durante esta, muitos cidadãos desapareceram. Em virtude disso, as mães desses “inimigos políticos” reuniram-se para compartilhar a dor da perda: fundaram, assim, uma associação.

De forma organizada, começaram a pedir explicações ao Departamento de Polícia argentino e ao Ministério do Interior; outras batiam de casa em casa, solicitando apoio à causa. A pressão da sociedade, por força desse movimento denominado *Madres*, fez com que diversos militares fossem condenados por crimes praticados durante a ditadura (saiba mais sobre a Asociación *Madres de Plaza de Mayo*, visitando o site: www.madres.org).

A legislação, nesse contexto, busca trazer a lume os aspectos sociais básicos da nação, tendo como diretrizes a proteção dos direitos fundamentais do ser humano: a vida, a integridade física, a liberdade; enfim, seus direitos sociais.

Assim, a demanda por tal legislação passa a existir em função das necessidades sociais, a partir de uma realidade social concreta, e não apenas normas impostas por alguns, muitas vezes desvinculadas dos anseios e necessidades da sociedade. Por essa especial razão, a legislação social busca abranger as exigências e adequações de toda sociedade, independente das classes sociais (leia mais no box citando o autor).

Citando o autor

Assim nos elucida Rizzatto Nunes:

É preciso, pois, estudar a lei como instrumento de ação do Estado; analisar sua adequação ao plano social; chegar o comportamento social na contrapartida da imputação legal; entender até que ponto o meio social age sobre a legislação; e desvendar se existem mesmo intenções não declaradas e camufladas mediante um sistema de leis formalmente estabelecidas.

(...) A lei, é assim, instrumento importante de desenvolvimento e controle social, ou seja, a lei é o meio utilizado para esse controle e por meio dela se podem designar quais caminhos deverão ser seguidos pelo corpo social ou parte dele.

É por ela que o Estado opera transformações econômicas, distribui (ou não) melhor a renda, gera novos direitos e obrigações, modifica hábitos e atitudes, aumenta o grau de liberdade e reprime. Enfim, a lei tem capital importância no controle da sociedade (2004, p.147-9).

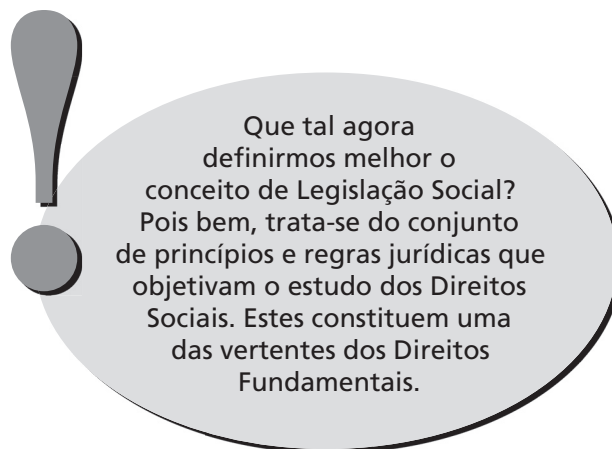
ABRINDO A CONSTITUIÇÃO

Podemos observar que a Constituição da República Federativa do Brasil traz, em seu bojo, muitas normas de caráter social, como disposto no artigo 1º, que garante o direito democrático à cidadania, à dignidade da pessoa humana, aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa.



Figura 1.3: Constituição Federal.

Se formos olhar mais adiante, veremos, no artigo 3º, a norma que estabelece a erradicação da pobreza e a redução da desigualdade social, bem como a garantia do bem comum e a proibição da discriminação. Se continuarmos, no artigo 5º, estão as garantias individuais e fundamentais; nos artigos 6º e 7º, a regulação da proteção à saúde e ao trabalhador, assim como nos artigos 231 e 232, que tratam sobre a organização social indígena.



Os Direitos Fundamentais, na qualidade de direitos essenciais aos cidadãos, são assim elencados na vigente Carta da República (a Constituição Federal):

- a. *Direitos Civis* (os mais antigos) – constantes dos incisos do artigo 5º, são aqueles que se referem à liberdade do indivíduo. Entre outros, podemos citar o direito à liberdade de consciência e crença, no inciso VI, e o direito à locomoção (ir-vir-ficar), no inciso XV.

- b. *Direitos Políticos* – referidos nos artigos 12 a 17, dizem respeito à participação do indivíduo – como eleito ou eleitor – no exercício do poder político.
- c. *Direitos Sociais* – apresentados nos artigos 6º ao 11, referem-se à igualdade entre as pessoas e são instrumentos através dos quais a Lei Maior objetiva a eliminação das diferenças sociais e das situações impeditivas do alcance da verdadeira cidadania (males sociais como fome, pobreza extrema, doenças, ignorância).

Cesarino Júnior nos ensina que:

Direito Social é a ciência dos princípios e leis geralmente imperativas, cujo objetivo imediato é, tendo em vista o bem comum, auxiliar as pessoas físicas, dependentes do produto de seu trabalho para a subsistência própria e de suas famílias, a satisfazerem convenientemente suas necessidades vitais e a ter o acesso à propriedade privada (1980, p. 48).

Atividade 1

Analizando uma situação



A população economicamente ativa (PEA) do Brasil está envelhecendo e, até 2030, a geração de novos postos de trabalho incluirá brasileiros maiores de 45 anos. Isso se deve, entre outros fatores, à queda da taxa da mortalidade e do número de nascimentos no país, segundo revela o estudo “Brasil: o estado de uma nação”, do IPEA. Este Brasil do futuro – em que os empregos serão majoritariamente urbanos e as mulheres dividirão com os homens as vagas disponíveis – traz desafios para o Estado e as empresas (OLIVEIRA, Eliane, ALMEIDA, Cássia. *Jornal O Globo*, caderno Economia, 10/8/2006).

O Ipea diz, em sua mais nova publicação, que a realização da Reforma Trabalhista é inadiável e calcula que apenas a retirada dos entraves à demissão e da multa quando não há justa causa poderia gerar três milhões de empregos no país. O objetivo do aperfeiçoamento institucional é a flexibilização dos artigos da legislação que hoje elevam os custos das firmas e não lhes dão margem de manobra para adequar o quadro de pessoal a sua realidade econômica e tecnológica (BARBOSA, Flávia, OLIVEIRA, Elaine. *Jornal O Globo*, caderno Economia, 10/8/2006).

Ao analisarmos estes artigos, verificamos a influência social na mudança das leis (ou na proposta de mudança). Mas será que você realmente percebeu? Pois bem, esta será sua atividade. Você deverá apontar, com base nos dois artigos:

a. Um fato social concreto que pode motivar uma possível mudança na legislação:

b. Uma proposta de mudança na legislação:

Resposta Comentada

Provavelmente, você respondeu, na letra a, que o fato social concreto refere-se à queda da taxa de mortalidade e do número de nascimentos, e que tal motivo levaria à inclusão de brasileiros maiores de 45 anos nas vagas que surgiriam nos novos postos de trabalho.

Na letra b, você deve ter respondido que a legislação trabalhista, através de uma reforma, deverá adaptar-se à realidade (fato social), diminuindo os entraves em relação à demissão e à multa sem justa causa para aumentar a oferta de emprego.

EXPLORANDO OUTRAS FONTES

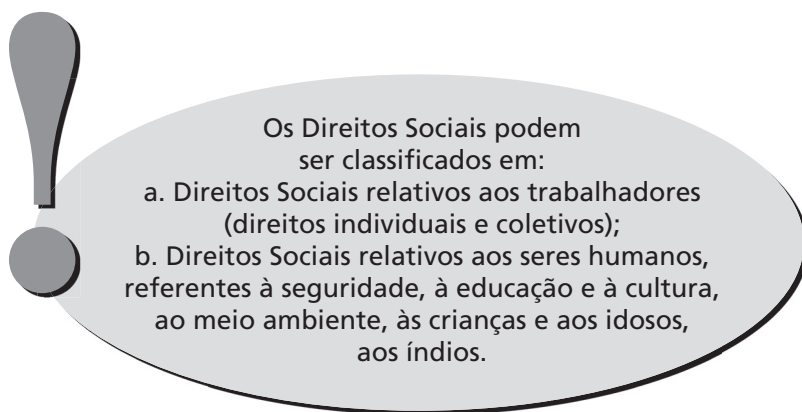
As fontes da Legislação Social são os meios (normas) pelos quais se manifestam os Direitos Sociais. Além da Constituição Federal, podemos apontar:

- a. as várias espécies de Leis mencionadas no artigo 59 da CRFB/88, especialmente as Leis Complementares, Ordinárias, Delegadas e as Medidas Provisórias;
- b. os Atos Administrativos, como Decretos, Portarias e outros;
- c. as Súmulas do TST (recomendações do Tribunal Superior do Trabalho, que refletem **JURISPRUDÊNCIA UNIFORME**).

JURISPRUDÊNCIA UNIFORME

É o conjunto de decisões reiteradas sobre determinado assunto.

- d. as Sentenças Coletivas (resultantes de entendimentos manifestados pelo TST em dissídios coletivos);
- e. as Convenções Coletivas, que são acordos celebrados entre sindicatos (dos patrões e dos empregados), com vistas a disciplinar contratos de trabalho pactuados entre seus associados;
- f. os Acordos Coletivos celebrados entre um ou mais empregadores e os empregados de uma ou mais empresas – ambas as partes representadas por seus respectivos sindicatos.



DIREITOS INDIVIDUAIS DOS TRABALHADORES (ARTIGO 7º DA CRFB/88)

Até este momento, você conheceu diversos aspectos da Legislação Social, tais como pressupostos teóricos, fontes em que se encontram os Direitos Sociais e sua classificação. Agora, iremos nos aprofundar nos direitos dos trabalhadores.

Quais trabalhadores são amparados pela lei? É correto apontar como destinatários desses direitos, consoante o parágrafo único do artigo mencionado no título desta parte da aula, os seguintes trabalhadores:

- a. Urbanos – aqueles que desenvolvem atividades industriais, comerciais ou de prestação de serviços não relacionados à exploração agropastoril.
- b. Rurais – aqueles que desempenham atividades de exploração agropastoril, através da prestação de serviços não eventuais a empregador rural.

- c. Domésticos – aqueles que prestam serviços de natureza não lucrativa em âmbito residencial;
- d. Servidores Públicos Civis – aqueles mencionados no § 2º do artigo 39 da CF;
- e. Militares – aqueles contemplados no § 11 do artigo 42 da CF.

Nem tudo são flores

Leia atentamente o trecho "As cooperativas e o cumprimento dos encargos trabalhistas" de um artigo escrito por Paul Singer, veiculado no site do Ministério do Trabalho e Emprego (www.mte.gov.br):

Para fugir das obrigações legais, parte crescente das empresas mergulhou na informalidade, multiplicando o número de assalariados 'não registrados'. Outra parte encontrou brechas na legislação para se eximir do cumprimento dos encargos trabalhistas. Assim, as leis em geral garantem os direitos sociais apenas a empregados permanentes, ou seja, com contratos de trabalho de duração indefinida. Não foi difícil achar formas de transformar empregados permanentes em temporários. No Brasil, uma destas formas 'atípicas' que mais se desenvolveram nos últimos anos é a cooperativa do trabalho. Particularmente, desde que uma emenda à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) explicitou que inexistia vínculo empregatício entre a cooperativa e seu associado assim como entre o contratante da cooperativa e o associado da mesma, que lhe presta serviços. A emenda tornou fácil e aparentemente seguro substituir os empregados duma empresa por sócios duma cooperativa contratada para executar os serviços antes prestados pelos primeiros. Ela tornou possível à empresa não prescindir dos serviços dos ex-empregados.

Estes são devidamente demitidos e indenizados, sendo ao mesmo tempo encorajados a se inscrever numa cooperativa adrede formada e já contratada para executar os mesmos trabalhos até o momento realizados pelos ex-empregados.

Estes podem reassumir seus postos, sem solução de continuidade, sendo pagos pelo valor líquido de seus antigos salários. O único prejuízo que sofrem é a perda do salário indireto, que constitui a soma de todos seus direitos sociais.

Tom Denham

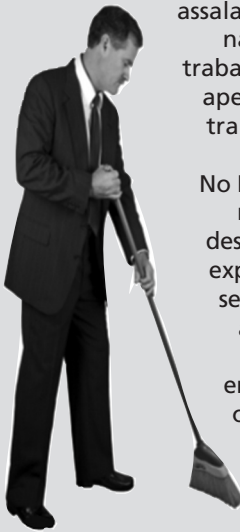


Figura 1.4: Muitas empresas terceirizam o serviço de faxina, por exemplo, usando cooperativas para ter a prestação de serviço sem encargos sociais.

Didaticamente, os direitos consubstanciados no artigo 7º da Constituição Federal podem ser classificados tomando-se como referência:

- a. *a garantia de emprego*: são os que constam dos incisos I, II e XXI;
- b. *a proteção do trabalhador*: incisos III, XX, XXII, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXXII, XXXIII e XXXIV;
- c. *o salário*: incisos IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XVI, XXIII, XXX e XXXI;
- d. *as condições que se apresentam para o trabalho*: incisos XIII, XIV, XVIII e XIX;
- e. *o repouso e a inatividade*: incisos XV, XVII e XXIV;
- f. *os dependentes*: incisos XII e XXV.



É preciso considerar, fundamentalmente, que os direitos sociais são direitos humanos, no sentido de que constituem fundamentos da civilização democrática que a humanidade vem construindo nos últimos séculos. As pessoas não proprietárias de capital – e que, portanto, dependem de seu trabalho para viver e sustentar dependentes – são amparadas pelo Direito para que não tenham de trabalhar até a exaustão, para que não sejam obrigadas a trabalhar sob risco, em condições perigosas para sua saúde, ou por remuneração inferior ao mínimo necessário para a satisfação de suas necessidades vitais básicas.

CONCLUSÃO

A Legislação Social existe em função das necessidades sociais e tem como diretriz a proteção dos direitos fundamentais do ser humano: a vida, a integridade física e a liberdade. O respeito a esses direitos permite que as diferenças sociais sejam eliminadas e as pessoas alcancem a sua verdadeira cidadania.

Atividade Final

Consultando a Carta



Com base nos estudos até agora, você já está apto para consultar trechos da Constituição e fazer esta atividade que segue. Nela, você deverá associar o fato social à legislação. Em outras palavras, sua tarefa é a de analisar a realidade em comparação com os termos da lei, fazendo a correspondência necessária. Para tal, será necessário que você consulte o artigo 7º da CF (em anexo):



Foto: Pontus Edenberg

Coluna 1

(1) Lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte, perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, em forma de seguro.

(2) Concessão de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário, à empregada gestante.

(3) Formação de um pecúlio relativo ao tempo de serviço, cujo instrumento econômico é o fundo, para assegurar uma reserva/compensação financeira.

Coluna 2

() Inciso III do art. 7º

() Inciso XXVIII do art. 7º

() Inciso XVIII do art. 7º

Respostas

3, 1 e 2.

Com a formação das sociedades, surgiu a necessidade de serem criadas regras para o bom convívio. Ao ingressar na sociedade, o indivíduo deve adaptar-se às regras que a sociedade lhe impõe, e o comportamento considerado como desvio de conduta sofrerá sanções. A partir daí, surge a ligação entre Sociologia e Direito. O Direito, como fenômeno social, destaca-se como fruto de poder emanado do Estado, uma ordem ou uma proibição.

A concretização desse poder ocorre por meio de leis. Tais leis visam reger as ações dos homens em sociedade, ou seja, a lei determina uma regra de conduta. Já a Sociologia é a ciência que estuda a formação e a transformação das sociedades humanas, estabelecendo suas necessidades, seus fatores econômicos e culturais, além de artísticos e religiosos.

A legislação social busca trazer à lume os aspectos sociais básicos da nação, tendo como diretriz a proteção dos direitos fundamentais do ser humano, como a vida, a integridade física, a liberdade, enfim, seus direitos sociais. Os direitos sociais podem ser classificados em individuais ou coletivos, e referem-se a aspectos como: seguridade, educação, cultura e meio ambiente. Para o Estado, a lei representa um importante instrumento de desenvolvimento e controle social.

Principais artigos da Constituição Federal de 1988 citados nesta aula

Anexo

PRINCIPAIS ARTIGOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 CITADOS NESTA AULA

Art. 5º – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, (...).

Art. 6º – São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

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

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

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as 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 a sua vinculação para qualquer fim;

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

VI – irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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

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

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

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

- XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à da normal;
- XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo trinta dias, nos termos da lei;
- XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV – aposentadoria;
- XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

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

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

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

XXXII – proibição entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

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

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

O surgimento do Direito do Trabalho e seus fundamentos

AULA

2

Meta da aula

Apresentar as características atuais do Direito do Trabalho e os tipos de trabalhadores do Sistema Brasileiro.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



descrever os aspectos sociais que influenciaram no surgimento do Direito do Trabalho;



identificar os diversos tipos de trabalhadores existentes no sistema brasileiro;



listar os requisitos legais para a caracterização da relação empregado-empregador.

INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial do século XVIII, a formação do proletariado e a indiferença do Estado quanto a questão social, fizeram com que o Direito do Trabalho passasse a exercer a função social de proteção ao trabalhador, uma vez que este se encontrava impossibilitado de defender-se diante do poder econômico e das imposições do “patrão”. Era comum no século XVIII que homens, mulheres e crianças trabalhassem 16 horas diárias, sem direito a intervalo regular e remuneração extra. Se alguma doença os acometia, ficavam imediatamente desamparados, já que não havia nenhum programa de previdência social.

Ainda nessa época a exploração do trabalho infantil era constante, com salários ainda diminuídos pelo fato de se tratar de crianças. As mulheres também recebiam valores reduzidos, às vezes nem a metade do que os homens adultos ganhavam. As condições de trabalho eram precárias, o que facilitava a propagação de doenças e diversos tipos de moléstias sexualmente transmissíveis, devido à promiscuidade e à falta de higiene dos dormitórios dos trabalhadores. Trabalhava-se, em muitos casos, em troca de um prato de comida ou de moradia.



Revolução Industrial compreende o “conjunto das transformações técnicas, sociais e econômicas que surgiram com a sociedade industrial nos séculos XVIII e XIX na Inglaterra e, posteriormente, na Europa e nos Estados Unidos” (NETO e CAVALCANTE, 2005, p. 9).

Diante desses fatos, tornava-se clara a necessidade de alterações na ordem econômica e social, através de um relativo equilíbrio de forças. Como isso poderia ser feito? Esse será um dos assuntos de nossa aula.

O COMEÇO

Com a intervenção jurídica do Estado em favor do proletariado, buscando limitar o poder do empregador, a fim de garantir direitos ao trabalhador, tais como limitação à jornada diária de trabalho, férias etc.

A fim de dar cabo da exploração barata do trabalhador, certos países passaram a implementar uma legislação social capaz de minimizar as diferenças sociais, apresentando os seguintes direitos: limitação da jornada de trabalho, intervalo para refeição e descanso, remuneração das horas-extras, férias, igualdade entre trabalhadores homens e mulheres, proibição do trabalho infantil, melhoria das condições ambientais do trabalho, segurança e medicina do trabalho.



Os homens têm revelado que não sabem lidar de forma igualitária com seus semelhantes. Isso se evidencia na relação de trabalho, quando aquele que detém o poder econômico (empregador) controla a mão-de-obra à sua disposição (trabalhador). Nessa relação, faz-se necessária a intervenção do Estado, que disciplina seu regramento, a fim de resgatar os interesses de toda a coletividade. É exatamente a legislação trabalhista que equilibra o desnivelamento econômico, implementando regras de proteção ao trabalhador. Para que o desnivelamento seja minimizado, chegando ao equilíbrio da relação, os Estados considerados democráticos estabeleceram, em suas constituições, direitos trabalhistas mínimos, para que os interesses coletivos fiquem mais bem protegidos e, por conseguinte, sejam evitados novos casos de exploração da mulher, do menor ou do homem, individualmente ou em grupo.

Atividade 1

Infelizmente, sabemos que, até hoje, o homem não sabe lidar com o seu próximo de forma justa e consciente. Tal fato é facilmente constatado nos telejornais: exploração de crianças no interior do Nordeste brasileiro; trabalhadores rurais em regime de escravidão no Norte e Nordeste do País; exploração de crianças na Índia e no Paquistão (para confecção de bolas de futebol). Na reportagem intitulada “Novos Abolicionistas”, veiculada pela Revista *Época* (nº 367, de 30/5/2005, Editora Globo), foi revelada a existência de trabalho escravo no interior do Brasil, salientando que grandes grupos econômicos – como *Carrefour*, Pão de Açúcar, *Wal-Mart*, Petrobras, Ipiranga, *Shell* e outros – se beneficiam indiretamente desse tipo de exploração, à medida que adquirem os produtos das fazendas escravocratas que, por sua vez, podem oferecer produtos a preços menores do que os praticados por fazendas que cumprem a legislação trabalhista. A exploração abusiva direta se dá quando o empregador se beneficia diretamente dos frutos da exploração. Já a exploração abusiva indireta se dá mesmo que não haja participação direta da exploração da mão de obra, ou seja, ainda que a empresa não explore a mão-de-obra, esta sabe de tal prática e ainda usufrui dos resultados da exploração. Aponte, nas relações a seguir baseadas em situações fictícias, aquelas que lhe parecem representar exploração abusiva, direta ou indireta, da mão-de-obra. Justifique sua análise.

1. João trabalha em uma fazenda no interior do Pará, em um local onde não há cidades próximas. Ele vive na fazenda, em condições bastante precárias, e lá também se alimenta. João é cobrado pelo empregador por habitar na fazenda, bem como por consumir alimentos vendidos na cantina do patrão. Praticamente todo o seu salário é descontado na hora do pagamento.

2. A Chama Forte S.A. comercializa carvão mineral comprado diretamente de uma empresa de extração, a Tira-tudo S.A., localizada no interior do Estado do Rio de Janeiro. Como a Tira-tudo S.A. está sediada em um pequeno vilarejo, praticamente todos os habitantes trabalham na extração e no processamento do carvão, incluindo crianças e idosos, já que é a única fonte de renda possível naquele local. Nunca houve fiscalização trabalhista naquele estabelecimento. A Chama Forte S.A. adquire carvão da Tira-tudo S.A., em virtude de o preço que ela pratica ser muito abaixo do mercado.

Resposta

A primeira hipótese trata de exploração abusiva direta da mão-de-obra, pois não há condições essenciais para que José possa trabalhar e, ao mesmo tempo, ter a liberdade de tomar suas próprias decisões (onde morar, onde comer etc.), ferindo o disposto na legislação trabalhista. Ideal seria a fazenda oferecer moradia estruturada e alimentação, além do salário referente ao serviço prestado por José.

Na segunda hipótese, verificamos a ocorrência de exploração abusiva indireta da mão-de-obra. Mesmo que a empresa que comercializa o carvão não tenha responsabilidade direta pelos funcionários da empresa extratora, sabe que o baixo preço praticado pela Tira-tudo S.A. revela exploração de mão-de-obra, já que outros fornecedores praticam preços de mercado na comercialização do mesmo produto. A Chama Forte S.A., nesse caso, será responsável, pois se beneficia da exploração praticada pela Tira-tudo S.A.

O SURGIMENTO DO DIREITO DO TRABALHO

Os trabalhadores, carentes de melhores condições na produção e procurando minimizar os impactos do liberalismo econômico sobre o trabalho (em virtude da Revolução Industrial), já no final do século XVIII e início do XIX mobilizaram-se em associações, mais tarde denominadas sindicatos, a fim de alcançar as tão almejadas proteções laborais.

O Estado teve de intervir nas relações trabalhistas ao perceber que, tratando-se deste ramo do Direito, o homem, como patrão, subjugava economicamente aquele que está na condição de trabalhador. Em outras palavras, dificilmente os patrões iriam oferecer, espontaneamente, a despeito do aumento dos lucros, condições adequadas para o trabalhador. Vale lembrar uma frase em latim para salientar essa idéia: *homo lupus homini est*, O homem é o lobo do (próprio) homem.

Alguns Estados foram pioneiros na proteção dos interesses trabalhistas, servindo de modelo para o mundo contemporâneo. O México (Constituição de 1917), a Alemanha (Constituição de Weimar, 1919) e a Itália (Carta *Del Lavoro*, 1927) são os principais exemplos do avanço social no início do século XX.

No Brasil, somente na Era Vargas o Direito do Trabalho ganhou força. Alguma regulamentação existia, de forma esparsa e descentralizada, beneficiando algumas categorias profissionais como ferroviários, comerciários e bancários. Porém, em 1º de maio de 1943 (dia do trabalho), entrou em vigor o Decreto-Lei nº 5.452, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – até hoje vigente, que unificou e estendeu a todos os direitos trabalhistas.

Era Vargas: um pouco de História do Brasil

A Era Vargas começou com a Revolução de 1930 e terminou com a deposição de Getúlio Vargas, em 1945. Foi marcada pelo aumento gradual da intervenção do Estado na economia e na organização da sociedade, e também pelo crescente autoritarismo e centralização do poder. Divide-se em três fases distintas: governo provisório, governo constitucional e Estado Novo.

O governo provisório caracterizou-se por conflitos entre os grupos oligárquicos e os chamados tenentes, que apoiavam a Revolução de 1930. Getúlio Vargas equilibrou as duas forças: atendeu a algumas reivindicações das oligarquias regionais e nomeou representantes dos tenentes para as interventorias estaduais.

No governo constitucional, Getúlio Vargas foi eleito pelo presidente do Congresso em julho de 1934, e exerceu o mandato constitucional até o golpe do Estado Novo, em 10 de novembro de 1937. Os três anos de legalidade foram marcados por intensa agitação política, greves e o aprofundamento da crise econômica. Nesse quadro, ganharam importância movimentos como a Ação Integralista Brasileira (AIB) e a Aliança Nacional Libertadora (ANL).

O Estado Novo, por sua vez, foi apoiado pelas classes médias e por setores das burguesias agrária e industrial. Rapidamente Vargas ampliou suas bases populares, recorrendo à repressão e cooptação dos trabalhadores urbanos: interveio nos sindicatos, sistematizou e ampliou a legislação trabalhista. Sua principal sustentação, porém, foram as Forças Armadas. Durante o Estado Novo, elas foram reaparelhadas com modernos armamentos comprados no exterior e começaram a intervir em setores considerados fundamentais para a segurança nacional, como a siderurgia e o petróleo. A burocracia estatal foi outro ponto de apoio: cresceu rapidamente e abriu empregos para a classe média.

Em 1938, Vargas criou o Departamento Administrativo do Serviço Público (Dasp), encarregado de unificar e racionalizar o aparelho burocrático e organizar concursos para recrutar novos funcionários.

Para saber um pouco mais acesse o *site* www.conhecimentosgerais.com.br.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou a ter vigência em 10 de novembro de 1943, no governo Getúlio Vargas, sendo coordenada por Luiz Augusto do Rego Monteiro, além das participações de Segadas Vianna, Dorval Lacerda e Arnaldo Süsskind. A CLT constitui texto legislativo básico do Direito do Trabalho, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal.

O EMPREGADO: ADEQUAÇÃO DA ATIVIDADE AOS REQUISITOS LEGAIS

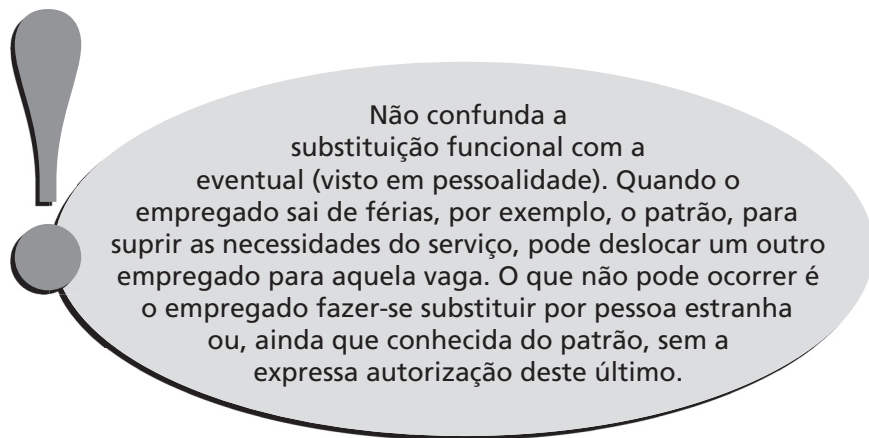
A partir de agora, você terá uma noção geral dos diversos aspectos que compõem requisitos legais para que determinem a relação empregado-empregador. Temos alguns requisitos legais para que possamos identificar a figura do empregado.

Inicialmente, vejamos como o empregado é definido no art. 3º da CLT: Empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Verificamos neste artigo cinco requisitos legais que determinam, de forma geral, o empregado, isto é, a relação de trabalho:

1. pessoa física – considera-se pessoa física o empregado que presta serviços a um patrão ou a uma empresa. Logo, partindo dessa noção, uma pessoa jurídica é uma sociedade empresarial ou uma sociedade civil e jamais poderão ser consideradas empregadas;
2. habitualidade – o trabalhador não-eventual é aquele que exerce uma atividade de natureza contínua (permanente), não importando se com prazo determinado ou não. O empregado não necessita trabalhar todos os dias na empresa para caracterização do trabalho habitual, basta trabalhar duas ou três vezes por semana, sempre nos mesmos dias e horários;
3. subordinação jurídica – o patrão tem o direito de estabelecer ao empregado as particularidades que compõem uma determinada relação trabalhista (finalidade, horário etc.). Em outras palavras, o empregado deve prestar obediência ao empregador no que se refere à sua função. Desse modo, o trabalhador exerce suas atividades dirigido e fiscalizado pelo patrão, fato que o subordina. Tal subordinação exclui do entendimento de empregado o trabalhador autônomo – prestador de serviços mediante pagamento, mas que trabalha com liberdade (sem subordinação);

4. onerosidade – sem salário não há empregado. O empregado trabalha e, como contra prestação dos seus serviços, recebe salário. Isso faz com que a atividade do empregador seja obrigatoriamente econômica;
5. pessoalidade – a prestação de trabalho deve ser pessoal (a expressão usada para esse sentido, em latim, é *intuitu personae*). Quer dizer, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa, salvo em situações eventuais.



Os requisitos mencionados anteriormente devem estar sempre presentes para a caracterização do trabalhador como empregado, e sempre de forma concorrente, ou seja, a presença de todos os requisitos não se dissocia da natureza do empregado.

TIPOS DE TRABALHADORES

O trabalhador rural

PRÉDIO RÚSTICO

Imóvel que se presta, na zona rural, a processar e comercializar os produtos da atividade agrícola.

Toda pessoa física que, em propriedade rural ou **PRÉDIO RÚSTICO**, presta serviço de natureza não-eventual a empregador rural é considerado empregado rural. Essa prestação de serviço pode ser diretamente em atividade agrícola ou pecuária, ou em atividade industrial em estabelecimento agrário, sob a dependência do empregador e mediante salário, conforme o art. 2º da Lei nº 5.889/73.

A Lei nº 5.889, que regula o trabalho rural, admite o *contrato de safra* como aquele que tem duração de acordo com as variações estacionais da atividade agrária, assim entendidas as tarefas executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita (trata-se de um contrato com prazo determinado). Dessa forma, safrista é todo trabalhador que se obriga à prestação de serviços mediante contrato de safra.

Contratos de parcerias ou meação são aqueles em que o dono da terra arrenda sua propriedade ao lavrador e este, após a colheita, o remunera com os frutos colhidos. Na verdade, tais contratos são objeto de estudo de Direito Civil. De outra forma, é como se houvesse uma espécie de “sociedade” entre as duas partes.

Porém, lembre-se: ainda que haja um contrato de parceria ou meação assinado, se os requisitos da relação de emprego estiverem presentes (como visto no tópico anterior), a relação de parceria ou meação não passará de “disfarce” para evitar a aplicação de preceitos legais em relação à qualificação do parceiro ou meador como empregado. Deste modo, o Direito do Trabalho poderá assegurar os direitos que cabem ao trabalhador, ainda que ele tenha assinado a parceria.

Imagine um proprietário de terras que contrata um lavrador para arar e plantar. Se há obrigação de horário de trabalho e há um salário – ainda que haja um contrato de parceria assinado pelo lavrador –, a relação é de emprego, não importando a “máscara” (o tipo de contrato estabelecido formalmente) que lhe tenha dado.

O trabalhador doméstico

Toda pessoa física que presta serviços de natureza contínua (não-eventual), de finalidade não-lucrativa, a pessoa ou a família, no âmbito residencial desta é considerado empregado doméstico. Tal definição está disposta no art. 1º da Lei nº 5.895/72 – Legislação que regula o trabalhador doméstico.

Desta forma, empregada doméstica não é somente aquela senhora que presta serviço em casa de família. Pode ser também o jardineiro habitual, o caseiro de um sítio que não exerça atividade econômica, o motorista particular que exerça sua profissão para pessoa física ou sua família.

Até mesmo um piloto de avião ou helicóptero pode ser enquadrado como empregado doméstico, desde que preste serviço a uma pessoa ou família. Se houver habitualidade, subordinação direta, pessoalidade, recebendo salário, desde que não haja atividade econômica a seu serviço e a aeronave pertença ao empregador ou à sua família, ou ainda que seja alugada, um piloto pode ser enquadrado na categoria doméstico. Nesse caso específico, o âmbito de trabalho do motorista ou do piloto é a residência da família ou da pessoa para a qual presta serviço, mesmo que leve os moradores para diversas localidades.

Imagine uma doceira (pessoa especializada em confeccionar doces) que exerce essa atividade no âmbito da residência de um terceiro ou da família – núcleo esse que vive dos doces que faz e comercializa. Ela pode ser considerada uma empregada doméstica? Não. Ela é uma empregada comum, regida pela CLT, porque a família ou a pessoa para quem trabalha exerce atividade econômica (venda de doces).

Atividade 2

Vamos analisar dois casos?



1º caso: João foi contratado por Benedito para servir como seu motorista (anotado na sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS – como empregado doméstico), permanecendo à sua disposição na sede da indústria na qual Benedito é diretor executivo. João acompanha Benedito nos compromissos externos, tais como almoços, jantares e reuniões de negócio. Você, na função de diretor de Recursos Humanos, foi incitado pelo setor consultivo da empresa para verificar a situação legal de João. A que conclusão você chegaria?

2º caso: Bertoldo Silva é dono de uma chácara, onde reside com mulheres e filhos. Tião das Neves é contratado de Bertoldo para cuidar da horta, que produz cereais, legumes e verduras em abundância, dando subsistência a toda família de Bertoldo e de seus ajudantes. A propriedade de Bertoldo se situa em área rural. Que relação de trabalho é essa? Por quê?

Respostas

1º caso: O importante é alertar o conselho consultivo a respeito do perigo de a empresa vir a ser responsabilizada por eventual ação judicial de João. Repare que, apesar de Benedito ter anotado sua CTPS como doméstico, João lhe servia no âmbito da empresa, a serviço dos interesses econômicos da sociedade empresária, já que Benedito é um dos diretores. Mesmo que Benedito arcasse com os salários de João, fazia-o pelos objetivos empresariais, já que era seu representante. Todos os requisitos da relação de emprego estão presentes nesse caso.

2º caso: Trata-se de contrato de empregado doméstico. Não há atividade econômica e o trabalho se dá no âmbito da residência da família de Bertoldo. Se o sítio produzisse para um público externo, com finalidade econômica, seria uma relação de emprego rural.

O trabalhador autônomo

A pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com ou sem fins lucrativos, é denominada autônoma. Trabalha por conta e riscos próprios, ao contrário do empregado, que possui vínculo trabalhista com seu patrão. O autônomo é o seu próprio patrão!

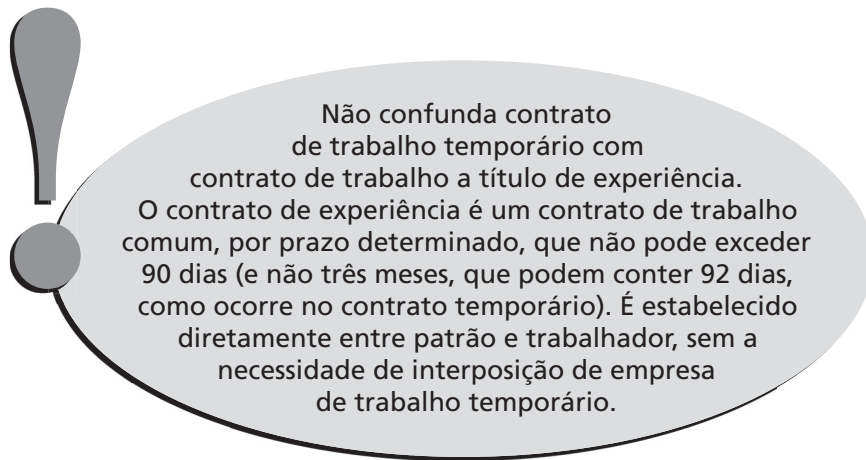
O trabalhador autônomo não é subordinado, tendo apenas responsabilidade quanto aos negócios que assume. São exemplo de autônomos o profissional liberal (advogado, médico ou contador, entre outros) que trabalha em seu próprio escritório ou consultório; o representante comercial autônomo, que recebe participação nas vendas que executa ou nos contratos comerciais que estabelece; o trabalhador braçal (como o pedreiro e o pintor) contratado para fazer determinada obra em residência particular; o taxista que possui seu próprio veículo; além de outros tipos.

O trabalhador temporário

A Lei nº 6.019/74 instituiu na legislação brasileira a figura do trabalhador temporário, definindo-o como a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário (uma pessoa jurídica que vive da locação de mão-de-obra ocasional, temporária para outras empresas) para prestação de serviço destinado a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente, ou ao acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas.

Trocando em miúdos, determinadas empresas carecem de mão-de-obra suplementar em determinada época do ano, face ao crescimento momentâneo de sua atividade econômica, sendo certo que seus empregados não têm condições de atender aquela demanda. Então, por meio de uma empresa de trabalho temporário, absorvem mão-de-obra para prover o mercado em condições especialíssimas (necessidade transitória ou acréscimo extraordinário de tarefas), sem que com isso tenham de se onerar com todas as obrigações de um contrato de trabalho convencional.

Podemos citar como exemplo a contratação de pessoal nos meses que antecedem o Natal, para provimento da demanda nas lojas situadas em centros comerciais (como os grandes *shoppings centers*; ou como ocorre no Saara, centro comercial aberto, localizado na cidade do Rio de Janeiro).



O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços deverá ser escrito, porque a lei exige dessa forma, sob pena de considerá-lo inexistente. Também não poderá exceder três meses. Dele deverão constar todos os direitos a que o trabalhador temporário fará jus ao término do contrato. Tais requisitos são de natureza obrigatória. Caso contrário, o empregado será considerado um trabalhador comum e, nessa qualidade, poderá responsabilizar tanto a empresa prestadora de serviços (empresa de mão-de-obra temporária) quanto a tomadora dos serviços (a que precisa da mão-de-obra locada).

O trabalhador avulso

Trabalhador avulso é aquele que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana e rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não, mas com intervenção obrigatória do sindicato da categoria.

O trabalhador avulso não é subordinado às empresas tomadoras de serviços, tampouco ao sindicato de sua categoria profissional ou entidade gestora da mão-de-obra. A função do sindicato da categoria é integrar o trabalhador à empresa tomadora de serviço, e repassar aos trabalhadores o valor recebido das empresas pelos serviços prestados.

O trabalhador eventual

Aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas ou pessoas, sem relação de emprego, é chamado de trabalhador eventual. Eventualidade significa ausência de continuidade na prestação de serviços. Dessa forma, trabalhador eventual se diferencia do autônomo por não haver uma extensão específica para a realização de uma determinada atividade, mas sim uma eventual necessidade de prestar um serviço.

São exemplos de trabalhadores eventuais: a diarista (a faxineira que trabalha em várias residências, esporadicamente, e recebe o pagamento pelo dia trabalhado, por exemplo, sem vínculo restrito a um patrão específico), o bóia-fria (que cada dia trabalha em uma fazenda diferente) e o chapa (que faz carga e descarga de mercadorias de caminhões para várias empresas), além de outros tipos. Em muitos casos, a eventualidade se dá por ocasião, como a ajuda de um carregador em uma mudança, o oferecimento de limpeza de um jardim em troca de uma quantia de dinheiro, ou do recolhimento de lixo após um evento.





É possível que você esteja confuso, neste momento, em virtude de algumas semelhanças entre as categorias autônomo, avulso, temporário e eventual. Cada categoria conserva algumas peculiaridades: autônomo trabalha por conta própria, não é subordinado a uma empresa, pois somente presta serviço (geralmente possui formação técnico-acadêmica, como um eletricista ou um advogado; ou formação prática, como um pedreiro ou um pintor); eventual significa que há uma necessidade repentina e de curta duração, como a colheita de uma determinada safra (o trabalhador eventual somente exercia o mesmo ofício em uma nova safra, ou em outra fazenda); temporário possui vínculo empregatício, mas seu trabalho tem começo e fim determinados.

O avulso, por sua vez, presta o mesmo serviço freqüentemente, mas não possui relação trabalhista com a empresa ou pessoa física. Vamos a um exemplo para tentar explicar melhor. Veja um caso de um estivador, que se filiou a um sindicato de atividades portuárias para exercer essa atividade. Seu vínculo se dá pelo sindicato, e as normas de trabalho estão estabelecidas por convenção (contrato feito pelos sindicatos de determinada categoria, visando estabelecer regras do contrato de trabalho para o patrão e o trabalhador). Esse trabalhador não é contratado por empresa ou pessoa física, e sim pelo sindicato ao qual faz parte.

CONCLUSÃO

Infelizmente, no nosso dia-a-dia, ainda nos deparamos com situações de descumprimento da legislação, violando não só os direitos trabalhistas, como, muitas vezes, a própria vida humana, como se ainda vivêssemos no Império (período em que era comum o trabalho escravo).

Podemos, no desenvolvimento deste estudo, identificar os diferentes tipos de trabalhadores e sua importância no desenvolvimento econômico e social do país.

Atividade Final

Suponhamos que você seja um executivo de uma empresa de grande porte, a gráfica e editora Margem S.A. Você foi destacado para o setor administrativo, ocupando a posição de diretor de recursos humanos. Quando você começou a avaliar a situação dos empregados, percebeu que, em diversos casos, parecia haver conflitos legais em relação ao vínculo empregatício de alguns funcionários que atuavam na empresa. O primeiro caso que você selecionou para resolver foi o seguinte: Carlos Roberto fôra contratado como autônomo, na qualidade de revisor de textos, para prestar serviços à editora. No começo, o trabalho era esporádico, com poucos textos originais para revisar, e Carlos comparecia somente uma vez por semana à editora. Depois de três meses, o trabalho começou a aumentar, e Carlos passou a trabalhar na editora todos os dias, já com o horário fixo para entrar e sair, além de um salário mensal (diferente do que ocorria no começo, quando Carlos era remunerado por cada revisão). As férias do revisor ocorrem juntamente com as férias coletivas da empresa.

a. Após analisar o caso, responda: qual é a situação trabalhista de Carlos em relação à Margem S.A.?

b. O diretor-geral da empresa Dr. Janderson solicitou sua opinião sobre uma situação específica: era preciso, eventualmente, ter em mãos um carro de luxo e um motorista para levar grandes escritórios – representados pela Margem S.A. – a diversos lugares, como aeroportos, hotéis, restaurantes etc., e em horários variados (inclusive à noite). Qual seria uma alternativa para dispor de um motorista e de um veículo de luxo nessas condições? Para responder a essa pergunta, tenha em mente as particularidades do serviço (dia e noite), o caráter esporádico da relação trabalhista e o alto custo de uma contratação de empresa prestadora desse tipo de serviço.

c. O setor gráfico da empresa recebeu uma encomenda muito grande – de um partido político – para produzir panfletos, santinhos, calendários etc. A encomenda tem um prazo de duração de dois meses, e a gráfica necessita suprir temporariamente a linha de produção com mais técnicos operadores, pois os empregados efetivos da gráfica não estão conseguindo dar conta do serviço. Qual seria a melhor solução para esse caso?

Respostas

a. O autônomo trabalha por conta e risco próprios, mantendo liberdade no trabalho que desenvolve e, portanto, não tem qualquer subordinação jurídica ao tomador de seus serviços. No caso de Carlos, há submissão a horário de expediente, pois ele vai todos os dias à editora, além de existir uma remuneração fixa e férias coletivas. Tudo isso, dentre outros fatores, descaracteriza a prestação de serviço autônomo. Na verdade, Carlos é empregado da Margem S.A.

b. Como tarefa a ser realizada é de caráter transitório e esporádico, a melhor solução seria aconselhar a contratação de um profissional autônomo, de preferência com veículo próprio. A Margem S.A. pagaria somente por este serviço realizado, sem a necessidade de contratar um empregado para esse fim. Evitaria, assim, uma série de custos, como o adicional por atividade noturna e a hora extra. Além disso, sua empresa não precisaria adquirir um veículo.

c. Para a necessidade transitória de uma encomenda, a Margem S.A. poderia contratar trabalhadores temporários, já que a prestação de serviço dar-se-á por apenas dois meses. Logo, a empresa poderá dar conta do serviço e manter a relação empregado-empregador regularizada.

O Direito do Trabalho surgiu como natural reação às condições de trabalho do ser humano. Era comum que homens, mulheres e crianças trabalhassem 16 horas diárias, sem direito a intervalo regular e remuneração extra. Se alguma doença os acometia, ficavam imediatamente desamparados, já que não havia nenhum programa de previdência social.

No Brasil, somente na Era Vargas o Direito do Trabalho tomou força. Alguma regulamentação existia de forma esparsa, descentralizada, beneficiando algumas categorias profissionais, como ferroviários, comerciários e bancários. Porém, em 1º de maio de 1943 (Dia do Trabalho), entrou em vigor o Decreto-Lei nº 5.452, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – até hoje vigente, que unificou e estendeu a todos os direitos trabalhistas.

O empregado é definido no art. 3º da CLT: "Empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Nesta aula você estudou os diferentes tipos de trabalhadores: doméstico, rural, autônomo, avulso, temporário e eventual.

Aplicação dos princípios gerais e específicos na tutela do trabalhador

AULA 3

Meta da aula

Apresentar a formação e a importância do Direito do Trabalho, os princípios gerais e específicos que regem o direito do trabalhador.

objetivos

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar os princípios que regem o direito do trabalhador;



relacionar os princípios protetores do trabalhador aos acontecimentos sociais;



listar aplicações dos princípios protetores do trabalhador.

INTRODUÇÃO

Direito do Trabalho é o ramo do Direito que estuda as relações de trabalho, determinando seus sujeitos e as organizações responsáveis pela proteção do trabalho.

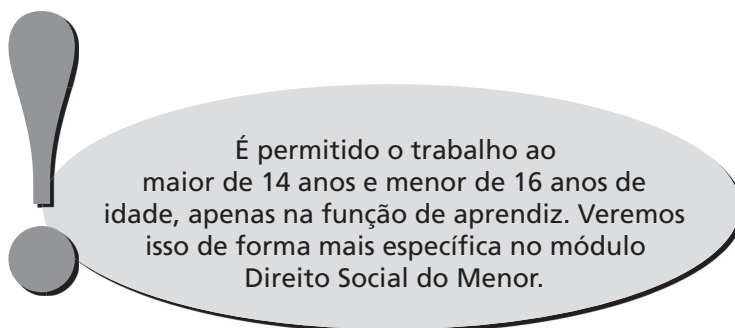
Neto e Quadros (2005, p. 79) afirmam que o Direito do Trabalho

reflete a visão humanista do próprio direito nas relações sociais, cujo objeto é o trabalho humano subordinado. É a expressão mais autêntica do humanismo jurídico, atuando como força de renovação social, evitando os problemas decorrentes da questão social nas relações trabalhistas.

Donato (1977, p. 6) ressalta as relações entre o trabalho e os princípios que o regulam ao conceituar o Direito do Trabalho como "corpo de princípios e de normas jurídicas que ordenam a prestação do trabalho subordinado ou a este equivalente, bem como as relações e os riscos que dela se originam".

Por trazer em seu bojo (Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT) um conjunto de regras de natureza pública e privada, o Direito do Trabalho é conceituado como Direito misto, pela maior parte de nossos doutrinadores, uma vez que trata da matéria de Direito Público e Privado, individual, coletivo, processual e administrativo do trabalho.

A relação será de Direito Público quando o interesse prevalente for geral. As normas de Direito Penal, que visam a tutela dos bens essenciais à vida dentro de uma sociedade, relacionam-se a ações de interesse geral, como, por exemplo, a penalização dos crimes contra a vida humana, e, no caso do Direito do Trabalho, a necessidade da presença do Ministério Público, representando toda a sociedade, em ações que envolvam o menor de 18 anos de idade.



Já quando o interesse for entre particulares, extinguindo-se a prática ou a abstenção de um ato, afirmamos serem regras de Direito Privado, como, por exemplo, a exigência de a pessoa ser maior de 18 anos de idade (maioridade civil) para realizar determinados atos na vida civil, como firmar contratos etc.

O Direito do Trabalho é, ainda, um direito social (dentre tantas teorias, como direito industrial, direito operário, direito unitário etc.), uma vez que tem como escopo a proteção do **HIPOSSUFICIENTE** nas relações de trabalho.

Amauri Mascaro Nascimento, ilustre doutrinador trabalhista, define o Direito do Trabalho como um dos ramos do Direito que disciplina as relações de trabalho subordinado, onde são determinados seus sujeitos e as organizações para a proteção desse trabalho.

HIPOSSUFICIENTE

Aquele que se encontra em posição menor na relação, ou seja, aquele que depende economicamente ou tecnicamente de outrem.

Atividade 1

Com base no texto abaixo, que mostra a real situação do trabalhador brasileiro na atualidade, conceitue o Direito do Trabalho e comente qual a sua importância para o empregado e o empregador.

São 2.739.905 pessoas que gostariam de trabalhar, estão disponíveis para isso, mas nada fizeram para conseguir um emprego. Essa população de trabalhadores inativos – só nas seis principais regiões metropolitanas do país – supera o universo de desempregados que, em junho, somavam 2,3 milhões, de acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE. Se, de uma hora para outra, esse contingente resolvesse sair em busca de uma vaga no mercado de trabalho, a taxa de desemprego oficial do país, medida em Rio, São Paulo, Recife, Belo Horizonte, Porto Alegre e Salvador, subiria dos 10,4% atuais para 20%.

Esses trabalhadores fazem um dos principais indicadores da atividade econômica flutuar. Para se ter uma idéia, 391.669 pessoas, de um total de 628 mil que procuraram emprego no último ano, estão aguardando resposta de alguma entrevista. Se o resultado for negativo e todos se somarem a força de trabalho – voltarem a procurar emprego – a taxa de desocupação passará para 11,9%.

A dificuldade para encontrar uma vaga acaba levando trabalhadores a optarem pelo estudo, para mais tarde voltarem ao mercado mais preparado. Eram 53.610 pessoas nessa situação em junho. Nesse grupo, inclui-se o economista e advogado Marcio Bianco. Aos 37 anos e com MBA em finanças, ele desistiu de procurar uma vaga na sua área. A fuga das empresas financeiras do Rio para São Paulo afastaram as vagas de Bianco (ALMEIDA, 2006, p. 35).

Resposta

Você deve criar um conceito sobre o Direito do Trabalho, tendo em vista os acontecimentos sociais. Por exemplo: o Direito do Trabalho é um ramo do Direito que visa estabelecer relações de igualdade entre o trabalhador e o empregador, para que se evite situações de escravidão, como vemos noticiado constantemente nos órgãos de imprensa.

A importância do Direito do Trabalho é proteger as relações de trabalho, amparando sempre o empregado em seus direitos e garantir também direitos ao empregador no caso de dispensa por justa causa do empregado que chega ao trabalho embriagado, como veremos com mais detalhes na aula sobre o Contrato de Trabalho.

PRINCÍPIOS DE DIREITO

Os princípios de Direito são proposições que atuam na compreensão do fenômeno jurídico. Atuam, ainda, como fonte supletiva do Direito, ou seja, quando estamos diante de uma lacuna jurídica, podemos, analogicamente, utilizar os princípios de Direito.

Para Miguel Reale, os princípios são verdades num sistema de conhecimento.

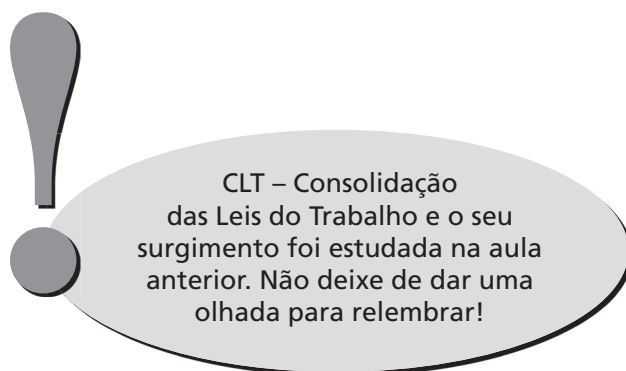
Assim nos ensina Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 358): Os princípios, segundo a concepção jusnaturalista (Direito natural), são metajurídicos, situam-se acima do direito positivo (direito escrito), sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas, uma vez que são regras de direito natural. Para o positivismo, os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os seus fundamentos de direito positivo são alterados.

PRINCÍPIOS GERAIS DE DIREITO APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

Princípios e direitos fundamentais são conceitos que se relacionam com características diferentes, mas que acabam por cumprir o mesmo fim, mais amplo nos princípios, uma vez que se destinam a presidir o ordenamento jurídico como um todo, estabelecendo as principais diretrizes que o devem regular, enquanto direitos fundamentais são direcionados para a pessoa e sua esfera subjetiva de proteção da qual a ordem jurídica não pode se afastar. É claro que pode um princípio ser invocado por alguém que quer o ver aplicado no caso concreto, perspectiva sob a qual os princípios seriam a fonte da qual o direito fundamental é a faculdade nela fundamentada (NASCIMENTO, 2006, p. 359).

Os princípios gerais de Direito são aplicáveis no âmbito trabalhista, em função do que dispõe o art. 8º da CLT:

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



São princípios gerais de direitos aplicáveis ao Direito do Trabalho:

1) Princípio da Inalterabilidade dos Contratos

Por esse princípio, os contratos existem para serem cumpridos, pois têm força de lei entre as partes. Em geral, uma vez fixado o conteúdo de um determinado contrato, o mesmo não pode ser alterado unilateralmente, sob pena de extinção do contrato e aplicação de multa.

Em situações excepcionais, o ordenamento jurídico ameniza o cumprimento das execuções.

2) Princípio da Boa-Fé

Representa a conduta leal, ou seja, as partes devem agir com lealdade, não lesando ninguém e cumprindo as obrigações assumidas em contrato.

Quando, em uma relação trabalhista, o trabalhador não age com boa-fé, a consequência de seu ato poderá chegar até a dispensa com justa causa, por exemplo. Se o empregador agir com má-fé poderá dar ensejo à rescisão indireta, que é a demissão por justa causa do empregador.

3) Princípio da Não-Alegação da Própria Torpeza

A parte não pode utilizar-se de sua posição de hipossuficiência para seu benefício, nos casos de atos praticados com desonestidade ou quando agindo com indignidade.

4) Princípio da Razoabilidade

Pelo princípio da razoabilidade, o ser humano, em suas relações sociais, deve sempre proceder conforme a razão.

5) Princípio da Autonomia da Vontade

As partes têm liberdade de contratar, tendo como limites a ordem pública e os bons costumes, em conformidade ao disposto no art. 444 da CLT:

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

PRINCÍPIOS UNIVERSAIS DO DIREITO DO TRABALHO

São os princípios válidos para todos os sistemas jurídicos.

1) Princípio da Liberdade de Trabalho

O trabalho deve ser prestado por deliberação do trabalhador. Qualquer ato que possa provocar constrangimento ao trabalhador é tido como ilícito. É terminantemente proibido o trabalho forçado, uma vez que fere diretamente o princípio constitucional da dignidade humana.

2) Princípio da Organização Sindical

A lei não poderá exigir autorização do Estado para criação de sindicatos, guardadas ao Poder Público as interferências e intervenções na organização sindical (art. 8º, I, da CF).

3) Princípio das Garantias Mínimas do Trabalhador

A Constituição Federal traz em seu bojo diversos fundamentos para a garantia de um direito mínimo ao trabalhador (art. 7º da CF, dado na aula anterior).

4) Princípio da Multinormatividade do Direito do Trabalho

As normas trabalhistas possuem vários centros de positivação, tais como o Estado, os sindicatos em sua atividade negocial etc.

5) Princípio da Norma mais Favorável

Princípio que permite a utilização, no caso de dúvida, da norma que venha trazer mais vantagens ao trabalhador, salvo lei proibitiva do Estado. Este princípio será trabalhado com mais ênfase no tópico seguinte.

6) Princípio de Igualdade Salarial

Se diferentes trabalhadores exercem a mesma atividade, no mesmo horário e com os mesmos requisitos, num mesmo meio laboral, lhes é garantida a igualdade salarial.

7) Princípio do Direito ao Descanso

Tal princípio garante a inserção na lei de normas específicas para o descanso do trabalhador, tais como repouso semanal remunerado, férias etc.

8) Princípio do Direito ao Emprego

O Estado tem o dever de promover medidas públicas para a abertura de frentes de trabalho, a manutenção do nível de emprego, o impedimento do desemprego etc.

PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

1) Princípio Protetor

Visa atenuar as desigualdades entre o trabalhador e o empregador.

Nei Martins (São Paulo, p. 847) afirma:

Com efeito, o Direito do Trabalho nasce e se desenvolve a mercê da excessiva exploração dos trabalhadores, especialmente após o surgimento da Primeira Revolução Industrial (século XVIII), que adveio do descobrimento do vapor como fonte de energia, provocando uma grande expansão da indústria e do comércio, com a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo do assalariado. O princípio protetor justifica-se pela natural desigualdade em que se encontram os partícipes da relação de emprego: de um lado o trabalhador, subordinado e hipossuficiente, contratando com o empregador, normalmente de maior poderio econômico e detentor do mando. O Direito do Trabalho surge como meio de buscar uma compensação para essa natural desigualdade e, dentro dele, o princípio protetor o auxilia nesse mister.

Para tanto, o Princípio Protetor está dividido em três idéias:

- *in dubio pro operario* – havendo dúvida, a interpretação deve ser feita em benefício do trabalhador;
- norma mais favorável – quando interpretamos duas ou mais normas trabalhistas sobre determinado tema, utilizamos a que seja mais favorável ao trabalhador;
- condição mais benéfica – uma posição trabalhista já conquistada não pode ser substituída por outra inferior ou menos vantajosa, numa mesma relação.

2) Princípio da Irrenunciabilidade

Os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. O empregador poderia obter vantagens sobre o empregado que não teria sem esta condição. O trabalhador poderia abrir mão das suas férias a favor do empregador, por exemplo.

3) Princípio da Primazia da Realidade

No caso de discordância entre o que ocorre de fato e o que está escrito no contrato de trabalho, haverá a prevalência do que ocorre de fato em detrimento do documento escrito.

4) Princípio da Razoabilidade

O homem deve sempre agir conforme a reta razão, ou seja, deve proceder segundo determinados padrões de conduta, numa relação jurídica.

5) Princípio da Boa-Fé

O trabalhador e o empregador devem agir com moralidade, sendo sinceros e leais, não só no momento da contratação, como em todo o desenrolar da relação trabalhista.

6) Princípio da Isonomia

A lei não pode ser usada como fonte de privilégios ou perseguições. Deve ser utilizada de forma equitativa a todos os cidadãos. Por isso, ao legislador cabe a função de criar institutos legais para a garantia da igualdade social.

Atividade 2

Carga tributária e excesso de burocracia na abertura e no fechamento de empresas são dois dos principais motivos que levam mais da metade da força de trabalho brasileira a continuar no setor informal, num total de 51,2% em 2004. A mazela – que significa ter a maioria dos trabalhadores sem direito a benefícios e à proteção da lei – recuou entre 1992 e 2004, mas está em patamar elevado há mais de uma década. Em 1992, das pessoas com emprego, 51,9% não tinham carteira. Em 2001 eram 52,5%.

O setor em que há menos informalidade é o industrial e o de maior incidência é o agrícola, chegando a 80%. O levantamento aponta o perfil médio do trabalhador informal: 61,3% são representados pelos homens, com 27,7 anos de idade. Apenas 33,3% deles têm ensino médio completo. O salário médio dos informais (R\$ 367,9) era, em 2005, 55% inferior ao dos formais (R\$ 818,4).

“Na sua expressão mais direta, o setor informal é encarado como gerador de empregos de baixa qualidade e remuneração, ineficiências e custos econômicos adicionais, constituindo uma distorção a ser combatida”, diz o estudo (OLIVEIRA, 2006, p. 32).

Com base nesse texto, aplique os princípios estudados anteriormente, na busca da solução do conflito experimentado pelos trabalhadores brasileiros obrigados a se manterem na informalidade. Redija, também, um breve comentário a respeito dessa situação.

Resposta

Certamente você encontrou no texto anterior a desobediência aos princípios da Boa-Fé Contratual, Razoabilidade, Primazia da Realidade, Princípio Protetor, o Princípio de Direito ao Emprego, além do Princípio das Garantias Mínimas ao Trabalhador e concluiu que o nosso ordenamento, em razão da carga tributária que as empresas têm que prestar, permite com que aumente o sistema informal, o que prejudica o trabalhador em seus direitos mínimos e a empresa, já que seus empregados trabalhariam melhor e com mais disposição se tivessem todos os seus direitos guardados.

CONCLUSÃO

Grande é a importância do Direito do Trabalho e a aplicação dos princípios legais na busca de proteção da relação contratual trabalhista.

Nos deparamos, ainda nos dias de hoje, com situações de total desrespeito não só com a legislação, mas também, com os princípios que protegem o trabalhador. Por isso, devemos estar sempre atentos na contratação de algum serviço, seja na função de empregado ou de empregador.

Atividade Final

Suzana trabalha para a empresa Blue and Green, desde outubro de 2000. Ao assinar o contrato, ficou estipulado entre as partes que o trabalho seria realizado das 12:00 às 16:00 horas, sem intervalo para descanso. Contudo, assim que começou a trabalhar foi exigido pelo empregador que Suzana trabalhasse das 10:00 às 16:00 horas, sem intervalo para descanso e sem receber qualquer valor referente às horas trabalhadas além das contratadas.

Tendo em vista essa situação, verifique os princípios legais que estão sendo feridos nesta relação trabalhista, indicando-os.

Resposta

No exemplo anterior temos vários princípios sendo violados. Temos a violação do Princípio da Boa-Fé Contratual, pois as Relações devem ser realizadas com honestidade e lealdade, e a empresa Blue and Green ludibriou Suzana no momento da contratação; Princípio da Primazia da Realidade, pois Suzana foi contratada para trabalhar das 12:00 às 16:00h, contudo trabalhou das 10:00 às 16:00h, devendo receber com extras as horas trabalhadas além do contratado. Estão sendo violados ainda o Princípio da Inalterabilidade dos Contratos, que, nessa situação, foi arbitrariamente alterado pela empresa e o Princípio das Garantias Mínimas do Trabalhador, pois não está sendo respeitado horário de almoço ou descanso, dentre outros direitos de Suzana descritos no art. 7º da Constituição Federal de 1988.

RESUMO

Direito do Trabalho é o ramo do Direito que estuda as relações de trabalho, determinando seus sujeitos e as organizações responsáveis pela proteção do trabalho.

Por trazer em seu bojo (Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT) um conjunto de regras de natureza pública e privada, o Direito do Trabalho é conceituado como Direito misto, pela maior parte de nossos doutrinadores, uma vez que trata da matéria de Direito público e privado, individual, coletivo, processual e administrativo do trabalho.

Os princípios de Direito são proposições que atuam na compreensão do fenômeno jurídico. Atuam, ainda, como fonte supletiva do Direito. Quando estamos diante de uma lacuna jurídica, podemos, analogicamente, utilizar os princípios de Direito.

Princípios representam as formulações presentes na consciência das pessoas e grupos sociais, que decorrem da vida em sociedade, dada uma certa realidade.

Duração do trabalho

AULA

4

Meta da aula

Demonstrar os principais conceitos da duração do trabalho.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar os principais conceitos de duração do trabalho e sua importância no cotidiano do trabalhador;



listar as principais espécies de duração do trabalho e seus intervalos;



aplicar o instituto da chamada hora extra.

INTRODUÇÃO

Em 1930, o grande economista inglês John Maynard Keynes, discursando em Madri em um congresso internacional, escandalizou o auditório com uma conferência intitulada Possibilidades Econômicas para Nossos Netos. Nela, profetizava a liberdade do trabalho como perspectiva provável para os próprios netos. Keynes nasceu em 1883 e faleceu em 1946. Portanto, os netos aos quais se referia correspondem a nós ou a nossos pais. Segundo Keynes, a eles bastariam três horas de trabalho por dia, o que seria mais que suficiente para atender a suas necessidades.

Quando Keynes afirmava essas coisas, ainda não tinham sido inventados o computador, o raio laser, as fibras ópticas, os anticoncepcionais, o telefone celular, a tomografia, a Internet e a biotecnologia. Graças a esse progresso, entramos numa nova época da civilização, uma fase de prosperidade sem trabalho, em que podemos produzir sempre mais bens e serviços com cada vez menos fadiga humana.

Não conheço os dados do Brasil, mas em 2005 os italianos trabalharam 12 bilhões de horas a menos que trabalhavam em 1905. No entanto, graças ao progresso tecnológico, produziram 13 vezes mais.

Por que, então, não nos organizamos para trabalhar apenas três horas por dia? Além da proposta de reduzir o horário de trabalho, Keynes recomendava que se substituísse a “qualificação para o trabalho” pela “qualificação pela vida” (DE MASI, 2006, p. 75).

Duração do trabalho é o número de horas diárias prestadas ou à disposição do empregador, ou seja, o período de tempo diário em que o empregado está à disposição do empregador em razão do contrato de trabalho.

No Direito brasileiro, a expressão jornada é utilizada para designar tempo de trabalho, independentemente da medida de duração (dia, hora, semana) utilizada.

Há autores que distinguem as expressões duração de trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. Para esses autores, duração de trabalho diz respeito ao período de disponibilidade do empregado ao empregador em função do contrato de trabalho. Para eles, a duração de trabalho pode ser diária, semanal, mensal ou anual. Já a jornada de trabalho diz respeito à mensuração diária do horário de trabalho do empregado. E, finalmente, a expressão horário de trabalho é utilizada para designar o lapso de tempo entre o início e o fim da jornada diária de trabalho.

Tivemos a fixação da jornada diária de trabalho em 10 (dez) horas, em vários países da Europa, tais como Inglaterra (1847); França (1848); Áustria (1885) e Rússia (1887).

No serviço público federal, nos EUA, em 1868, foi fixada jornada diária de 8 (oito) horas, atitude seguida, em 1901, pela Austrália.

No Brasil, em 1932, surgiram várias leis disciplinando a duração diária do trabalho em 8 (oito) horas ou em jornadas inferiores, conforme cada caso. (art. 58 da CLT: "Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais" – artigo introduzido em 1º de maio de 1943).



Nossa Constituição Federal traz em seu art. 7º a limitação de jornada diária de 8 (oito) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Existem três teorias sobre a jornada de trabalho:

1. A primeira teoria considera jornada de trabalho como sinônimo de horas laboradas.
2. A segunda teoria considera jornada de trabalho as horas laboradas acrescidas do tempo à disposição.
3. A terceira e última teoria considera jornada de trabalho, além das horas laboradas e à disposição do empregador, aquelas horas que abrangem o tempo gasto pelo trabalhador para ir e retornar do trabalho (horas *in itinere*). Tal teoria é acolhida pela legislação previdenciária, em que o acidente *in itinere* é equiparado ao acidente de trabalho.

O Tribunal Superior do Trabalho, órgão judiciário de maior poder no Direito do Trabalho, adota a terceira teoria, estabelecendo os seguintes critérios:

- A condução deve ser fornecida pelo empregador. Enunciado (En) nº 90, do TST:

O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

Não é necessário que a condução seja de propriedade do empregador ou que seja gratuita. En. nº 320, do TST:

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para o local de difícil acesso, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas *in itinere*.

- Quando o trabalho for prestado em local não servido de transporte público ou de difícil acesso – art. 58, § 2º da CLT:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.



Não devemos nos esquecer que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, ou seja, o tempo que é extrapolado da jornada normal de trabalho é considerado como hora extra, devendo sobre a hora incidir o adicional de 50%. Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 236, da SDI-I:

Horas *in itinere*. Horas extras. Adicional devido. Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada diária de trabalho não poderá ser superior a 8 (oito) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais (considerando-se sábado dia útil) facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII da Constituição Federal).

A redução pode ser imposta por lei ou pela Jurisprudência. Seguem abaixo alguns exemplos de carga horária de determinadas categorias:

- **Bancário – 6 (seis) horas – art. 224 da CLT:**

A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.
- **Empregados em serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia – 6 (seis) horas ou 36 (trinta e seis) horas semanais – art. 227 da CLT:**

Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de 6 (seis) horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.
- **Operadores cinematográficos – 6 (seis) horas – art. 234 da CLT: "A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de 6 (seis) horas diárias."**
- **Empregados em minas de subsolo – 6 (seis) horas ou 36 (trinta e seis) semanais – art. 293 da CLT:**

A duração normal do trabalho efetivo para empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.
- **Professores de estabelecimento de ensino – não poderão extrapolar a 4 (quatro) aulas consecutivas ou 6 (seis) horas intercaladas – art. 318 da CLT:**

Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis) intercaladas.
- **Advogado – 4 (quatro) horas contínuas ou 20 (vinte) horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva – art. 20 da Lei nº 8.906/94 – Estatuto da Advocacia:**

A jornada de trabalho do advogado empregado, no exercício da profissão, não poderá exceder a duração de quatro horas contínuas e a de vinte horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou em caso de dedicação exclusiva.

Atividade 1

Com base nos exemplos anteriores, comente a seguinte situação: Carlos foi contratado para trabalhar como bancário na agência do Banco XX, para cumprir a carga horária das 8h às 14h. Contudo, o gerente da agência onde Carlos trabalha exigiu que ele trabalhasse todos os dias das 8h às 16h alegando que o banco só fecha após esse horário. Analise a situação de Carlos e faça um breve comentário sobre a conclusão a que você chegou.

Resposta

Carlos foi contratado na função de bancário, podendo prestar seus serviços por, no máximo, seis horas diárias, perfazendo trinta horas semanais, conforme disposto no art. 224 da CLT. O gerente de Carlos nunca poderia exigir que ele trabalhasse após esse horário, com alegação de que o banco fecha mais tarde. Carlos deve ser indenizado em 50% por cada hora a mais de serviço, que são consideradas horas extras de trabalho.

HORA EXTRA

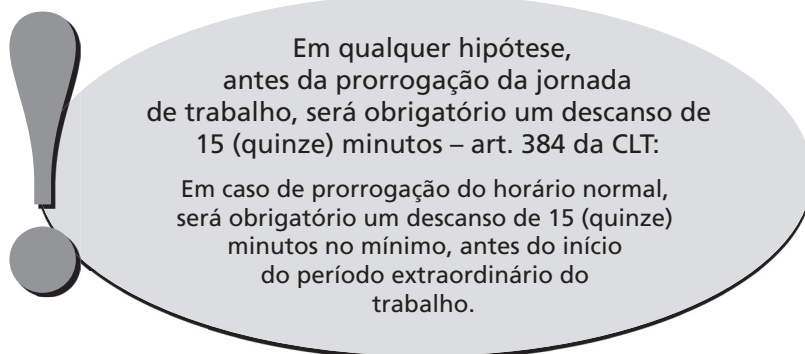
Horas extras são as horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho de cada empregado, seja essa hora comum ou reduzida. Exemplo: bancário que trabalhe 7 (sete) horas diárias. A sétima hora já é considerada extra, uma vez que a jornada diária do bancário, por lei, não poderá ultrapassar 6 (seis) horas.

As horas extras serão de, no máximo, 2 (duas) horas diárias, com adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) por cada hora trabalhada além da jornada diária.

As horas extras refletem sobre indenização por antiguidade, gratificações natalinas, depósitos de FGTS e adicionais, aviso prévio indenizado, gratificações semestrais, gratificações por tempo de serviço do trabalhador bancário, remuneração de férias, acrescidas de 1/3, repouso semanal remunerado. O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo de **HAVERES TRABALHISTAS**, independentemente da limitação prevista no art. 59 da CLT (visto anteriormente).

HAVERES TRABALHISTAS

Todo e qualquer valor recebido pelo trabalho prestado.



A lei brasileira permite que sejam feitas horas extras em 3 (três) casos:

1. Acordo de Prorrogação

É o ajuste fixado entre trabalhador e empregador, objetivando a realização de horas além do limite normal da duração de trabalho contratada, mediante pagamento das respectivas horas extras trabalhadas. Esse acordo pode ser por tempo determinado (quando se tem dia e hora para seu término) ou por tempo indeterminado (quando não se tem dia e hora para seu término), onde as horas extras serão cumpridas apenas quando houver necessidade.

O acordo de prorrogação será obrigatoriamente escrito, não sendo aceita qualquer forma pactuada diversa.

A supressão, feita pelo empregador, do serviço suplementar, quando prestado com habitualidade durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao trabalhador o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço além da jornada diária. Esse cálculo deverá observar a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas no período de 1 (um) ano, multiplicadas pelo valor da hora extra do dia da supressão, conforme Enunciado nº 291 do TST:

A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 (seis) meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.



Carla trabalha 6 (seis) horas por dia. Foi contratada em 2 de janeiro de 2005 para exercer seu trabalho uma hora além do normal. No dia 2 de janeiro de 2006, esse acordo foi suprimido pelo empregador. O valor da hora extra diária correspondia a R\$ 10,00 (dez reais). O valor da indenização que Carla deve receber será calculado desta forma: deve-se observar o valor médio de horas extras de um ano e multiplicar pelo valor das horas extras do dia da supressão. Inicialmente multiplica-se R\$ 10,00 (dez reais) por 30 (trinta) dias para chegarmos a média das horas extras mensais, que totaliza R\$ 300,00 (trezentos reais). Multiplica-se este valor ao valor da hora extra no dia da supressão, ou seja, R\$ 10,00 (dez reais). Carla receberá uma indenização de R\$ 3.000,00 (três mil reais), pela supressão das horas extras contratadas.

Atividade 2

Desenvolva: João foi contratado para trabalhar na empresa X. Em 3 de maio de 2005, seu patrão acordou a prorrogação, por um ano, de suas horas trabalhadas normalmente para 2 (duas) horas extras, nos primeiros 6 (seis) meses, e 1 (uma) hora, nos últimos seis meses. Em 3 de maio de 2006, o empregador suprimiu o acordo de prorrogação com João. Calcule o valor da indenização de João, sabendo que para cada hora extra ele recebe R\$ 15,00 (quinze reais).

Resposta Comentada

Você deve observar, inicialmente, qual a média das horas extras trabalhadas. Nos primeiros seis meses João trabalhou duas horas extras diárias, totalizando R\$ 900,00 (novecentos reais) por mês. No segundo semestre, João trabalhou apenas uma hora extra por dia além da jornada normal de trabalho, totalizando R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) por mês. Para chegarmos à média das horas extras trabalhadas no ano, devemos multiplicar R\$ 900,00 pelos primeiros seis meses, que resulta em R\$ 5.400,00 (cinco mil e quatrocentos reais) e multiplicar R\$ 450,00 pelos últimos seis meses, que totaliza R\$ 2.700,00 (dois mil e setecentos reais). Depois somamos esses valores, ou seja, $R\$ 5.400,00 + R\$ 2.700,00 = R\$ 8.100,00$ (oito mil e cem reais). Agora dividimos esse valor pelos 12 (doze) meses do ano, totalizando uma média de horas extras anuais de R\$ 675 (seiscentos e setenta e cinco reais). Agora multiplicamos o valor da média de horas extras pelo valor de hora extra do dia da supressão, ou seja, R\$ 15,00 (quinze reais), dando um valor total de R\$ 10.125,00 (dez mil, cento vinte e cinco reais), como indenização total.

2. Sistema de Compensação

Esse sistema distribui as horas extras trabalhadas em um dia pelos demais dias da semana ou do ano, conhecido como “banco de horas” ou “bolsa de horas extras” – art. 59, § 2º da CLT:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção de trabalho, o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

A compensação ou redução somente é válida mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A compensação pode ser semanal ou anual.

- Compensação Anual

Regida pela Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998, cria um banco de horas que permite compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pelo correspondente em outro, observando-se, sempre, o período de um ano. Vale ressaltar que o período máximo da jornada diária continua sendo de 10 (dez) horas.

Não será devido o adicional de hora extra se, por disposição de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado pela diminuição correspondente em outro dia, de maneira que não exceda, no período de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o período máximo de horas diárias, ou seja, 10 (dez) horas.



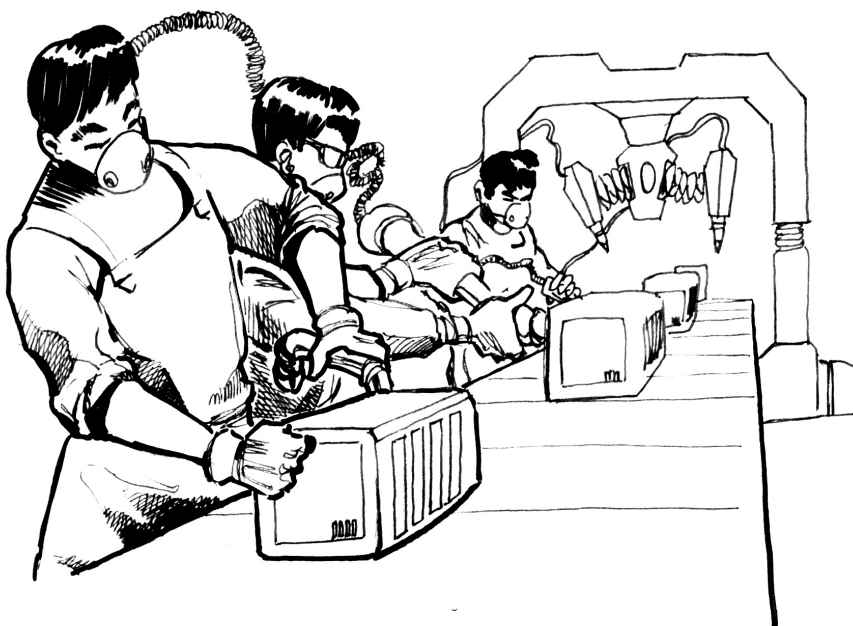
Quando houver a rescisão contratual, ou seja, o término do contrato de trabalho, existindo horas a serem compensadas, o empregador deverá, obrigatoriamente, pagá-las como horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão – art. 59, §3º da CLT:

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

- **Compensação Semanal**

O horário de compensação semanal foi previsto para sábado, mas não há registro, na lei, de qualquer impedimento para que essa compensação seja feita em outro dia da semana.

Como existe a necessidade de acordo ou convenção coletiva para a compensação, o acordo individual não prevalece, sendo o empregador obrigado ao pagamento das horas trabalhadas além da jornada contratual diária como horas extras.



Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu ser possível o acordo de compensação individual, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário – **OJ** nº 182, da **SDI 1**: Compensação da jornada. Acordo individual. Validade. É válido o acordo individual para compensação de horas, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário (foi convertida em Súmula 85 do TST).

O que não se pode aceitar é a compensação da jornada de trabalho mediante acordo tácito, que é tido como inválido – **OJ** nº 223, da **SDI 1**: Compensação de jornada. Acordo individual tácito. Inválido (foi convertida em Súmula 85 do TST).

OJ

Orientação
Jurisprudencial.

SDI

Secretaria de
Dissídio Individual.

Vale ressaltar que a compensação, para ser aceita, não deverá ultrapassar 2 (duas) horas extras diárias, totalizando 10 (horas) de trabalho.

3. Necessidade Imperiosa

A necessidade imperiosa é caracterizada quando, sem culpa do empregador, ocorrem fatos que necessitem que o empregado trabalhe horas diferentes das contratadas inicialmente. Assim dispõe o art. 61 da CLT:

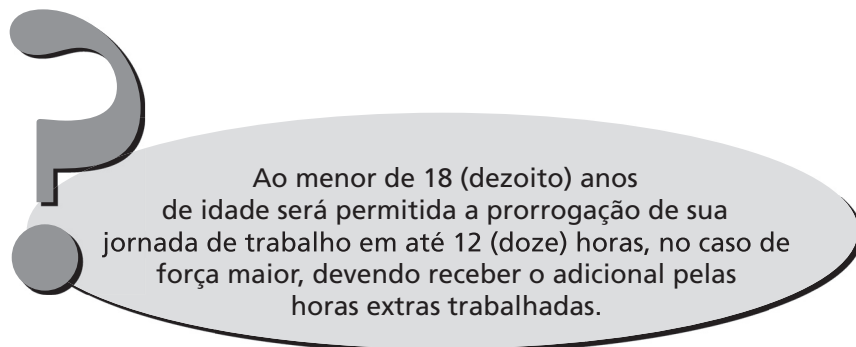
Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

- Força Maior

Força maior é todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e, para o qual este, direta ou indiretamente, não interferiu. Isto significa que a imprudência ou negligência do empregador exclui a possibilidade da ocorrência de força maior, conforme disposto no art. 501, *caput* e § 1º da CLT: "Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual não concorreu, direta ou indiretamente".

Na ocorrência de força maior, independentemente, de acordo ou contrato coletivo, o empregador pode exigir a prestação do trabalho, devendo comunicar à autoridade competente, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

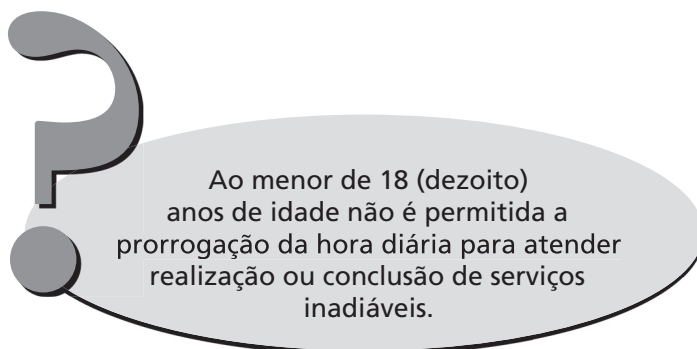
Não há limite de jornada no caso de força maior e sua remuneração não poderá ser inferior a hora normal trabalhada.



- **Serviços Inadiáveis**

São aqueles serviços que devem ser realizados na mesma jornada diária de trabalho, para que se evite prejuízo ao empregador.

Nesse caso, não há necessidade de autorização ou acordo e a hora extra deverá ser paga com adicional de 50%. Será permitido o trabalho diário de até, no máximo, 12 (doze) horas.



- **Causas Acidentais**

Quando ocorrer interrupção ou paralisação do trabalho devida a causas acidentais que determinem a impossibilidade de sua realização, a prestação de serviços pode ser acrescida de duas horas suplementares diárias até o limite de 45 dias por ano, devidamente remunerada com o acréscimo de 50%, no mínimo, sobre o salário normal, mediante autorização do Ministério do Trabalho, independentemente de acordo pactuado entre as partes.

4. Turnos Ininterruptos de Revezamento

Ocorre quando se tem o sistema de produção à base de 24 (vinte e quatro) horas, no qual vários empregados fazem revezamento, alternando os horários de trabalho a cada período de dias, compreendendo três turnos: das 22:00h às 6:00h, das 6:00h às 14:00h e das 14:00h às 22:00h.

Atividade 3

André foi contratado para trabalhar numa empresa que tem a base de produção de 24 horas. Seu trabalho será desenvolvido das 6h às 14h, e, na troca de turno, André será substituído por Maria. Ocorre que Maria faltou e o empregador de André exigiu que este cobrisse seu horário, sob pena da perda de seu emprego. Agiu corretamente o empregador de André? Justifique sua resposta.

Resposta

A atitude do empregador de André não foi correta, uma vez que não podemos exigir que este trabalhe mais um turno de trabalho, primeiro porque seu trabalho foi contratado por seis horas e não houve qualquer causa que pudesse exigir tal prestação de serviço extra e, em segundo lugar, porque a lei não permite que a pessoa preste horas extras além de 10 horas diárias. André, ao trabalhar em dois turnos, cumpre a carga horária de 12 horas de trabalho. Ele deverá ser indenizado nas primeiras 4 (quatro) horas a mais trabalhadas em 50% cada hora, e nas duas últimas horas trabalhadas em 100% cada hora.

PRONTIDÃO E SOBREAVISO

Tempo de prontidão é o período em que o empregado não está trabalhando, mas encontra-se nas dependências da empresa, aguardando ordens, tendo assim sua disponibilidade pessoal restringida, pois, apesar de não estar trabalhando, é obrigado a permanecer nas dependências da empresa ou em suas cercanias, fora de sua residência. A escala de prontidão não pode ultrapassar 12 horas e o valor da hora é contado à razão de $\frac{2}{3}$ da hora normal.

Tempo de sobreaviso é o período em que o empregado fica aguardando ordens ou o chamado para o serviço em sua residência. A escala de sobreaviso não pode ultrapassar 24 horas e o valor da hora é contado à razão de $\frac{1}{3}$ da hora normal.



Atualmente, há uma discussão se a utilização do *bipe* significaria tempo de sobreaviso. Tal utilização não é pacificada. Entretanto, o entendimento majoritário é que a simples utilização do BIP não configuraria o tempo de sobreaviso, pois a liberdade de ir e vir do empregado não está restringida pelo uso do *bipe*, celular ou *laptop*. Contudo, se o empregado for chamado ou estiver usando estes aparelhos e atender ao serviço, passará automaticamente a estar à disposição do empregador, prestando horas normais de serviço ou horas extras.

EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A limitação da jornada de trabalho visa proteger a saúde e o lazer do empregado. Entretanto, alguns empregados são excluídos dessa proteção por exercerem função ou atividade incompatível com o controle de horário.

São excluídos os empregados que exerçam atividades externas e que não possam sofrer qualquer tipo de controle ou fiscalização do empregador com relação ao cumprimento de jornada de trabalho. Tal exceção deve estar registrada expressamente na Carteira de Trabalho do empregado. Se houver ponto, controle de início e de término da jornada, roteiro predeterminado ou prestação de contas após a execução do serviço, o empregado terá direito ao pagamento de horas extras.

Outra categoria excluída é a dos gerentes que exercem cargos de gestão e recebem acréscimo salarial igual ou superior a 40% do salário do cargo efetivo. Devem possuir poder de mando ou gestão decorrentes de um mandato tácito ou expresso, oral ou escrito. Devem ser os prepostos da empresa, recebendo salário superior aos seus subordinados (40%) e não possuindo jornada controlada.

Finalmente, os empregados domésticos também são excluídos da limitação de jornada e do pagamento de horas extraordinárias por falta de previsão legal.

JORNADA NOTURNA

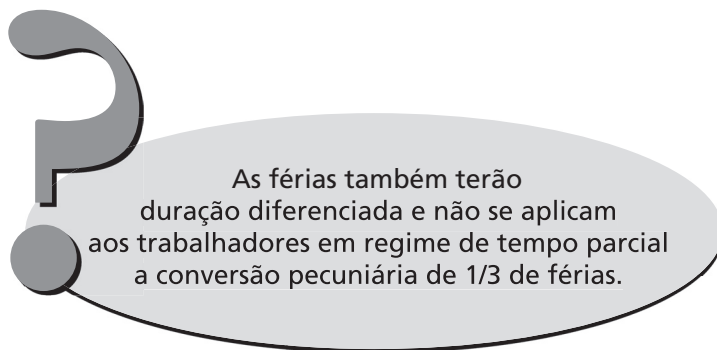
A jornada noturna é diferente para o empregado urbano e o empregado rural. Para o urbano, a jornada noturna é aquela executada entre 22 horas de um dia e 5 horas da manhã do dia seguinte. A hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos, e não 60 minutos, e tem o acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna.

Para o rural, a jornada noturna é aquela executada entre 21 horas de um dia até 5 horas do dia seguinte, para a agricultura, e de 20 horas até 4 horas, para a pecuária. Na jornada noturna rural, não há redução da hora noturna (60 minutos) e o acréscimo é de 25% do valor da hora diurna.

Ao trabalhador menor é proibido o trabalho noturno.

JORNADA DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

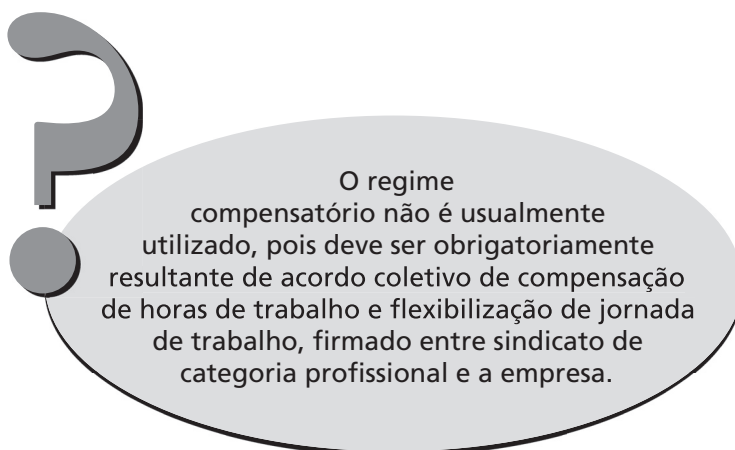
A jornada de trabalho em tempo parcial não ultrapassa 25 horas semanais. Nesses trabalhos os empregados não podem prestar serviços em jornada extraordinária. Garante esse regime a proporcionalidade salarial com o salário daquele empregado que exerça a mesma função em jornada integral.



HORÁRIO FLEXÍVEL

No horário flexível, o empregado pode iniciar ou terminar sua jornada de trabalho no horário que lhe convier, devendo respeitar o horário contratado, quando deve estar obrigatoriamente na empresa.

Através de um regime compensatório de horas, o empregado pode cumprir jornada diária inferior ou superior à contratual, acumulando débitos ou créditos de horas, que serão, posteriormente, compensados com trabalho extra ou com folgas/ausências do serviço.



PERÍODO DE DESCANSO

Para a reposição de energias do empregado, a legislação trabalhista prevê períodos de descanso no curso do contrato de trabalho.

Os períodos de repouso podem ser:

1. Intervalo Intra jornada

É a pausa estabelecida dentro da própria jornada diária de trabalho. É obrigatória, pois visa a recomposição das energias do empregado e a sua alimentação.

Esse intervalo não é computado como hora de trabalho, portanto não é remunerado.

Quando a jornada de trabalho for superior a 6 horas, o intervalo intra jornada é de 1 hora, no mínimo, e, no máximo, de 2 horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário.

Há intervalos intrajornadas obrigatórios que são computados como tempo de serviço, sendo assim remunerados. São alguns exemplos: o intervalo de 10 minutos para cada 90 minutos trabalhados, no caso dos digitadores; o intervalo de 15 minutos para cada três horas trabalhadas nas minas em subsolo, ou o intervalo de 20 minutos para cada 1 hora e 40 minutos de trabalho em câmaras frias/frigoríficos. Os empregados que exercerem essa função terão também direito ao descanso para alimentação e repouso de 15 minutos ou 1 ou 2 horas, dependendo da duração da sua jornada ser de 4 horas ou 6 horas diárias.

Caso o intervalo intrajornada não seja dado, total ou parcialmente, implicará o pagamento total do período correspondente, com o acréscimo de no mínimo de 50% sobre a hora normal de serviço.

Quando a jornada for superior a 4 horas e inferior a 6 horas diárias, o intervalo será de apenas 15 minutos. Se a jornada diária for inferior a 4 horas, o empregado não terá direito a esse período de descanso.

2. Intervalo Interjornada

É o intervalo entre uma jornada diária e outra, resultando no descanso obrigatório de no mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre o término de uma jornada e o início de uma outra.

Caso não sejam concedidas as 11 horas mínimas de intervalo, as horas suprimidas serão consideradas como horas extraordinárias.



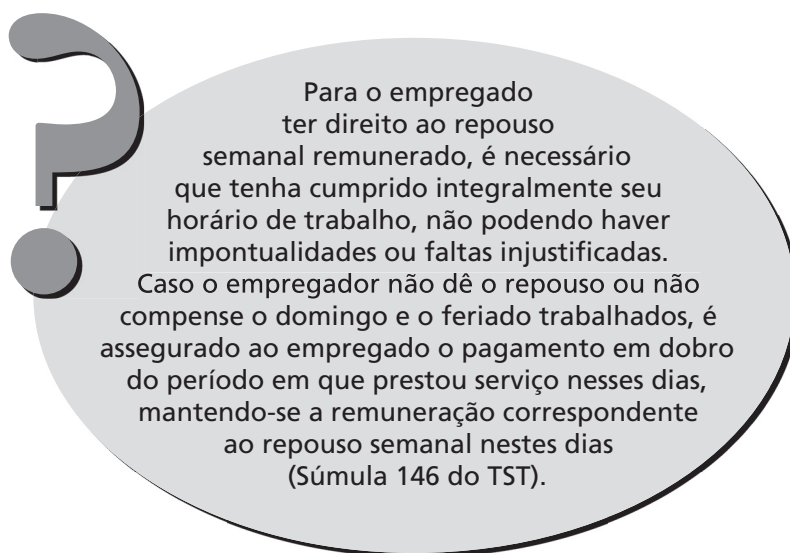
Conforme Súmula 110 do TST, o intervalo interjornada não se confunde com descanso semanal, devendo os dois serem somados. Por exemplo, se um empregado trabalha até 12 horas de sábado, ele só poderá retornar ao serviço a partir das 23 horas de domingo (12h + 11h + 24 horas do repouso semanal).

3. Descanso Semanal Remunerado

Entre uma semana trabalhada e outra o empregado tem direito ou descanso semanal remunerado (ou repouso semanal) de 24 horas consecutivas previsto em lei.

Esse repouso deve ser dado a todos os empregados, preferencialmente aos domingos. Nas empresas que exercem suas atividades inclusive aos domingos, os empregados deverão compensar o domingo trabalhado com outro dia de trabalho, devendo ter pelo menos um domingo livre a cada quatro semanas.

Também é considerado repouso semanal remunerado os feriados, pois, nestes dias, o empregado não presta serviço, mas é remunerado.



As horas extras habitualmente prestadas integram o valor da hora do repouso semanal remunerado, independentemente da forma que o serviço é prestado (por hora, dia, semana, quinzena ou mês).

É proibido o trabalho nos feriados civis, mas é devida a sua remuneração. Os feriados civis previstos por lei são:

- Os declarados por lei federal.
- A data magna do Estado fixada por lei estadual.
- Os dias de início e término do ano do centenário de fundação do Município fixado por lei municipal.

Os feriados nacionais são: 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 12 de outubro, 15 de novembro, 25 de dezembro e dia das eleições gerais.

4. Férias

As férias são uma forma de interrupção do contrato. São o descanso entre um ano e outro de trabalho. Nelas o empregado tem o direito de deixar de prestar serviço por 30 dias, após 12 meses de trabalho, sem prejuízo de sua remuneração.

As férias são obrigatórias e visam proteger as necessidades biológicas e socioeconômicas, indispensáveis à saúde e ao lazer do empregado.

As férias podem ser:

- Simples: aquelas adquiridas após um ano de trabalho;
- Coletivas: concedidas a vários ou a todos os empregados, simultaneamente. O exercício desse direito pelo empregador não depende de acordo individual ou coletivo, pois é um **DIREITO POTESTATIVO** do empregador, devendo este comunicar ao Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias da data inicial. As férias coletivas podem ser dadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias.
- Indenizadas: aquelas onde uma indenização em **PECÚNIA** substituem as férias simples;
- Proporcionais: as férias devidas antes de completado o período aquisitivo de 12 meses.
- Dobradas: devidas quando não concedidas no prazo legal.

As férias são:

- anuais: pois o empregado tem direito a elas após 12 meses trabalhados. Esse período não se refere ao ano civil, e sim ao prazo de 12 meses, desde o início do contrato, tendo, portanto, cada empregado seu próprio ano de aquisição;
- obrigatórias: diz respeito ao direito do empregado de gozar férias e do dever do empregador de concedê-las;
- irrenunciáveis: o empregado não pode negociar seu direito às férias, ou que as férias sejam fracionadas ou que mais de um terço delas seja convertida em dinheiro.

**DIREITO
POTESTATIVO**

Direito de exigir.

PECÚNIA

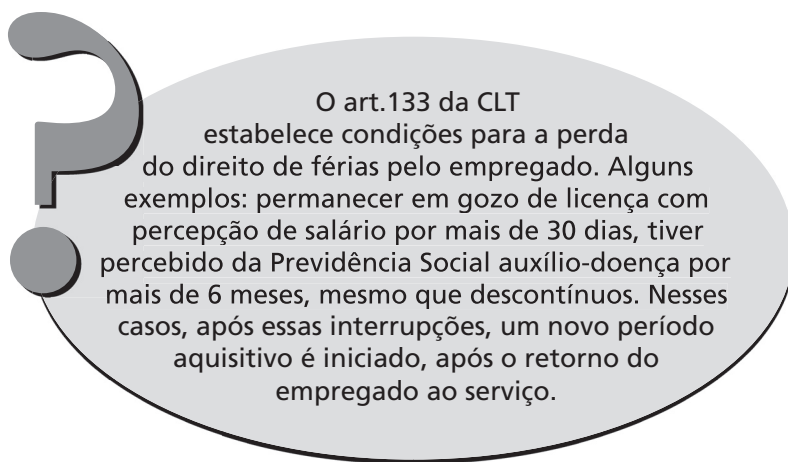
Dinheiro.

O período aquisitivo é o espaço de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, após o qual o empregado tem o direito de gozar as férias.

O período máximo de férias é de 30 dias corridos, porém este período pode ser reduzido devido a faltas injustificadas. Se o empregado faltar 6 a 14 vezes no ano, por exemplo, terá direito a 24 dias corridos de férias. Se o empregado tiver mais de 32 faltas no ano, perderá o direito às férias.

O trabalho no regime parcial terá o período máximo de férias de 18 dias para os empregados cuja duração de trabalho semanal seja de 22 a 25 horas.

O período aquisitivo começa a ser contado no primeiro dia de trabalho, inclusive, excluindo o último dia.



O período concessivo é o espaço de 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo, no qual as férias deverão ser concedidas. As férias devem ser concedidas conforme as necessidades da empresa, devendo o empregado ser avisado com antecedência mínima de 30 dias.

As férias podem ser fracionadas em dois períodos, em casos excepcionais, não podendo nenhum deles ser inferior a 10 dias corridos. As férias dos menores de 18 anos e dos maiores de 50 anos não podem ser fracionadas.

Caso as férias não sejam concedidas no prazo legal, o respectivo período deve ser remunerado em dobro, com o acréscimo de 1/3 constitucional, além do direito do empregado de gozar as férias, podendo tal fato ser determinado judicialmente.

Atividade Final

João foi contratado para trabalhar na empresa X em 1º de janeiro de 2006. Ele completou um ano de trabalho sem interrupção em 1º de janeiro de 2007. Com base no estudo anterior, indique qual o período aquisitivo e qual o período concessivo de férias de João.

Resposta

João adquiriu seu período aquisitivo em 1º de janeiro de 2007, data em que completou 1 ano de trabalho sem interrupção. João terá até 1º dezembro de 2007, ou seja, 11 meses subseqüentes ao período aquisitivo para retirar suas férias, que se chama período concessivo, uma vez que em 1º de janeiro de 2008 João completa novo período concessivo e assim por diante.

RESUMO

Duração do trabalho é o número de horas diárias prestadas ou à disposição do empregador, ou seja, o período de tempo diário em que o empregado está à disposição do empregador em razão do contrato de trabalho.

A jornada diária de trabalho não poderá ser superior a 8 (oito) horas, totalizando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultadas a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art 7º, XIII da Constituição Federal), salvo as categorias que têm horas diferenciadas.

Horas extras são as horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho de cada empregado, sejam essas horas comuns ou reduzidas. Por exemplo, um bancário trabalha 7 (sete) horas diárias. A sétima hora já é considerada extra, uma vez que a jornada diária do bancário, por lei, não poderá ultrapassar 6 (seis) horas.

Para a reposição de energias do empregado, a legislação trabalhista prevê períodos de descanso no curso do contrato de trabalho.

O período aquisitivo é o espaço de 12 meses de vigência do contrato de trabalho após o qual o empregado tem o direito de gozar as férias.

O período concessivo é o espaço de 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo, no qual as férias deverão ser concedidas. As férias devem ser concedidas conforme as necessidades da empresa, devendo o empregado ser avisado com antecedência mínima de 30 dias.

Contrato individual de trabalho

Meta da aula

Definir as características do contrato de trabalho individual, sua classificação, natureza jurídica e consequências (direitos e obrigações).

objetivos

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar o contrato de trabalho;



classificar os contratos de trabalho em contrato por prazo determinado e por tempo indeterminado;



analisar a natureza jurídica dos contratos de trabalho;



verificar a possibilidade de alteração contratual dentro dos limites legais.

INTRODUÇÃO

Carga tributária e excesso de burocracia na abertura e no fechamento de empresas são dois dos principais motivos que levam mais da metade da força de trabalho brasileira a continuar no setor informal, num total de 51,2% em 2004. A mazela – que significa ter a maioria dos trabalhadores sem direito a benefícios e à proteção da lei – recuou entre 1992 e 2004, mas está em patamar elevado há mais de uma década. Em 1992, das pessoas com emprego, 51,9% não tinham carteira. Em 2001, eram 52,5%.

– A informalidade é um problema e não pode mais ser vista como um mercado submerso. Os salários recebidos por esses trabalhadores são menores do que aqueles que estão na formalidade – disse o economista Paulo Tafner, responsável pela edição do estudo “Brasil: o estado de uma nação”.

O setor em que há menos informalidade é o industrial e o de maior incidência é o agrícola, chegando a 80%. O levantamento aponta o perfil médio do trabalhador informal: 61,3% são de homens, com 27,7 anos de idade. Apenas 33,3% deles têm ensino médio completo. O salário médio dos informais (R\$ 367,9) era, em 2005, 55% inferior ao dos formais (R\$ 818,4) (OLIVEIRA, 2006, p. 32).

DENOMINAÇÃO

As denominações “contrato individual de trabalho”, “contrato de trabalho”, ou, ainda, “contrato de emprego” vêm sendo utilizadas para nomear um tipo de contrato de atividade gerador de uma relação de emprego, entre empregado e empregador.

A CLT, em seus artigos 2º e 3º, define empregador e empregado, conforme se verifica abaixo:

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

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

CONCEITO

O artigo 442 da CLT estabelece que contrato individual de trabalho *é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.*

O contrato de trabalho tem como conteúdo a relação de emprego que se estabelece entre empregador e empregado, tratando-se, portanto, de um negócio jurídico realizado entre empregado e empregador.



Alice Monteiro de Barros (2006, p. 215) assim define o contrato de trabalho:

O contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica. Sua nota típica é a **SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**. É ela que irá distinguir o contrato de trabalho dos contratos que lhe são afins e, evidentemente, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Desta forma, podemos verificar que a dependência, ou subordinação, do empregado ao empregador (podendo ser técnica, econômica, social ou jurídica) é a característica típica do contrato de trabalho.

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

Significa que o empregado está subordinado às ordens do empregador, pois não pode executar o trabalho como lhe aprouver, livre e automaticamente.

O empregado executa ordens e depende do poder diretivo do empregador, determinando como, quando e o modo de fazer a atividade ou o trabalho devido. A subordinação jurídica surge como consequência da situação contratual do empregador que tem o direito de comandar, de onde nasce a obrigação do empregado de se submeter a essas ordens. Quanto mais alto o nível do empregado ou maior a intelectualidade do trabalho, menor será a subordinação ou dependência.

Atividade 1

Alice trabalha em uma empresa de telefonia. Ela tem independência quanto ao seu horário de trabalho, estando, quase todos os dias, trabalhando na rua, para amostra de novos equipamentos eletrônicos. Alice quase não aparece na empresa e retorna para sua casa no horário em que termina as visitas, sem ter de cumprir um horário predeterminado de trabalho. Ela recebe seu salário mensalmente, com base em suas vendas. Alice pode ser considerada uma empregada comum, regida pela CLT?

Resposta

Não. Apesar de prestar serviços para uma empresa de telefonia, Alice não se subordina a essa empresa, já que desenvolve uma carga horária a sua escolha. Além disso, ela não tem habitualidade, ou seja, não precisa ir todos os dias à empresa, desconfigurando, desta forma, as características do empregado comum descritas na CLT. Alice apenas presta serviço à empresa de telefonia.

CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é:

1. **bilateral:** decorre da livre manifestação de vontade das partes;
2. **oneroso:** o empregador deve pagar ao menos um salário mínimo ao empregado, a prestação de serviço é realizada mediante salário. A prestação gratuita de serviço descaracteriza o contrato de salário;
3. **de direito privado:** a relação entre empregado e empregador tem origem no Direito Civil, no princípio da autonomia da vontade, sendo a liberdade de contratar e de estabelecerem seus próprios regulamentos limitada pelas normas trabalhistas;
4. **comutativo:** deve existir equilíbrio e equivalência entre a prestação de trabalho e a contraprestação dos serviços;
5. **consensual:** o contrato de trabalho não é solene, pois a lei não exige forma especial para sua validade, salvo

algumas exceções, bastando o consentimento das partes tácito ou expresso (Art. 443 CLT) para o contrato gerar seus efeitos. Predomínio da consensualidade, mesmo quando a formalidade é exigida;

6. **sinalagmático:** sinalagma significa convenção, pacto, ou seja, é um contrato bilateral onde cada parte se obriga a uma prestação (o empregado a trabalhar; o empregador, a pagar pelos serviços prestados). Do contrato resultam obrigações contrárias e equivalentes; a parte que não cumpre sua obrigação não tem o direito de reclamar o cumprimento da obrigação da parte contrária. O caráter sinalagmático tem em vista o contrato como um todo e não prestação por prestação;
7. **de trato sucessivo:** não se esgota com a realização de um único ato singular, pressupõe continuidade, decorre de uma série de prestações sucessivas, mês após mês, e tem uma execução continuada;
8. **subordinação jurídica:** estado de dependência real, criada por um direito decorrente do contrato de trabalho;
9. ***intuitu personae* ou caráter personalíssimo:** esta característica tem relação com o empregado, isto significa que a prestação de serviço tem de ser prestada pelo empregado, só sendo sua substituição por outrem possível com a aquiescência do empregador. Esta característica deriva do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da **INFUNGIBILIDADE** da prestação de serviços.

INFUNGIBILIDADE

Aquilo que não se consome em sua utilização.

O que não pode ser substituído por outra coisa da mesma espécie.

Exemplo: um quadro pintado por um artista.

NATUREZA JURÍDICA

Existem várias teorias que procuram explicar a natureza jurídica do contrato de trabalho.

As duas teorias principais são:

1. **contratualista**: entende que a relação entre empregado e empregador é contratual, como um contrato de Direito Civil, pois decorre exclusivamente da vontade das partes;
2. **anticontratualista**: entende que o empregado se incorpora à comunidade do trabalho (teoria do institucionalismo), pois o objetivo do trabalho é a produção, não havendo autonomia de vontade na discussão das cláusulas contratuais. Nessa teoria, compreende-se a empresa como uma instituição da qual faz parte o empregado que se submete à autoridade do empregador, assinando um “contrato de adesão”.

Exemplo: quando você assina um contrato de trabalho que estipula carga horária de trabalho superior à permitida. Esse contrato não tem validade na Justiça do Trabalho, podendo ser rescindido a qualquer momento.

A teoria majoritária é a contratualista, com uma certa feição institucionalista. No Brasil, a posição adotada é intermediária porque conceitua a relação de trabalho como contrato, mas ao mesmo tempo confunde empresa com empregador, assumindo uma feição institucionalista.

CONDIÇÕES DO CONTRATO DE TRABALHO

Para o contrato de trabalho ser válido e gerar efeitos expressivos, deve obedecer a certas regras e possuir certas características:

1. **Agente capaz**

No Direito, capacidade é aptidão para adquirir direitos e contrair obrigações no Ordenamento Jurídico.

Na esfera trabalhista, a capacidade absoluta se dá aos 18 anos conforme o Art. 402 da CLT: "Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de 14 (quatorze) até 18 (dezoito) anos."

É proibido o trabalho do menor de 16 anos, salvo se o fizer na condição de aprendiz, mas mesmo assim é necessário que o menor tenha completado 14 anos. Nesses casos, o menor é relativamente capaz e o trabalho é permitido mediante autorização do representante legal, ou seja, o contrato deverá ser celebrado também pelo pai, mãe ou responsável legal do adolescente.

Caso o menor de 16 anos preste serviços, o contrato de trabalho é proibido, porém, apesar de contrário à lei, produzirá efeitos como se válido fosse.

O menor poderá assinar os recibos de pagamento de salário, mas não poderá assinar termo de rescisão contratual ou de alteração de contrato sem a presença dos representantes legais. Tal medida visa proteger os interesses do menor. No Art. 439 da CLT lê-se:

É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Atividade 2

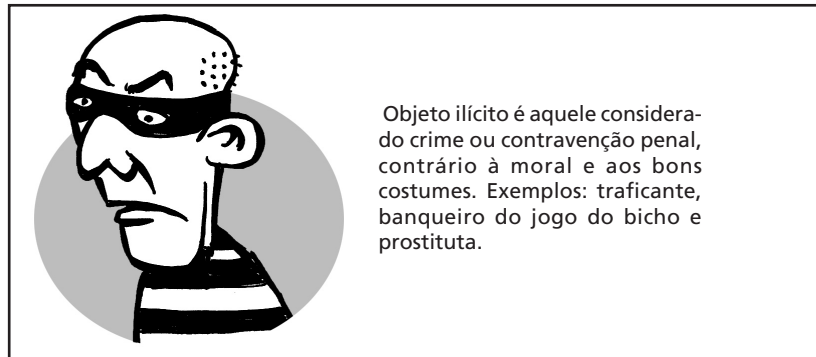
Pedro, menor, com 16 anos de idade, foi convidado para trabalhar na empresa Ponto Quente de eletrodomésticos como vendedor. Frequentemente trabalhava mais de 8 horas diárias, saindo muitas vezes do trabalho após o fechamento da empresa, ou seja, após as 22 horas. Analise a situação de Pedro, indicando as irregularidades do contrato do trabalho.

Resposta

Pedro não poderia ser contratado como empregado comum, uma vez que é menor de idade, não apresentando, assim, de acordo com a CLT, capacidade para acordar o contrato de trabalho, sem a presença de seu responsável. Deveria ter sido contratado na função de aprendiz, conforme ordena a legislação. Além disso, Pedro não poderia trabalhar mais do que 8 horas diárias, já que na função de aprendiz não se permite realizar hora extra. Ainda, a empresa fictícia Ponto Quente desrespeita as normas legais, uma vez que ao menor é proibido o trabalho noturno. Com isso, a empresa deverá ser multada e terá de indenizar Pedro, concedendo-lhe todos os direitos trabalhistas, como se esse fosse maior de 18 anos.

2. Objeto lícito, possível e determinado ou determinável:

Para que o contrato de trabalho seja válido, é necessário que o objeto do contrato seja lícito, pouco importando a licitude ou ilicitude do empreendimento ou da empresa.



Caso o empregado trabalhe diretamente com a atividade ilícita, como por exemplo, o apontador do jogo do bicho, o contrato de trabalho será ilícito e inválido, não produzindo efeitos na esfera trabalhista. Não podendo o empregado cobrar o pagamento de salários, férias ou verbas rescisórias. Do mesmo modo, o empregador não poderá pedir restituição de valores pagos. Se o empregado trabalha como faxineiro em um prostíbulo (empreendimento ilícito), o seu contrato será lícito e gerará todos os efeitos trabalhistas, pois seu objeto (serviço de faxina) é lícito.

O objeto de trabalho também tem de ser possível e determinado ou determinável, já que não pode haver contrato de trabalho cuja prestação de serviço seja impossível de ser executada ou não seja determinada, pois o empregado deve ser capaz de executar o serviço e saber exatamente para o que foi contratado a fazer.

3. Forma prescrita ou não proibida por lei:

O contrato de trabalho é **não solene**, é consensual. Entretanto, para alguns contratos a lei exige uma forma legal específica. São alguns exemplos de contratos consensuais: contrato de aprendizagem, de experiência, de prazo determinado, de trabalho temporário e de trabalho voluntário.

A forma do contrato de trabalho é não solene, uma vez que se reconhece a existência dos "contratos informais", isto é, quando existe o trabalho sem assinatura da CTPS.

CTPS

Carteira de Trabalho e Previdência Social.

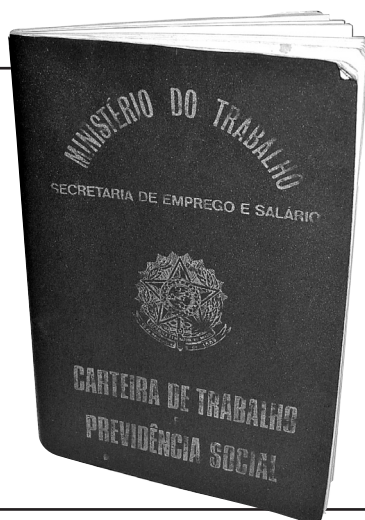
CLASSIFICAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Há vários critérios de classificação dos contratos de trabalho. Os principais são:

1. quanto à forma:

O contrato de trabalho pode ser expresso ou tácito (tipo de consentimento). O tácito é aquele que ocorre quando não há manifestação escrita ou verbal, sendo sua existência resultante da prática reiterada da prestação de serviços, sem manifestação contrária por parte do empregador.

O expresso pode ser ainda escrito ou verbal. O contrato escrito não é exigido por lei, só em alguns casos especiais, como, por exemplo, o contrato de trabalho temporário, o de aprendizagem.



O contrato de trabalho independentemente de sua forma deverá ser sempre registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado:

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, como recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela adotar, 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 (Art. 29 da CLT).

2. quanto à regulamentação:

Podem ser classificados em contratos comuns, quando não possuem exigências especiais, e especiais, quando apresentam exigências legais específicas.

3. quanto à duração:

É a classificação mais importante. O contrato de trabalho poderá ser por tempo determinado e por tempo indeterminado.

O contrato por tempo indeterminado é aquele cujo termo final não foi estabelecido pelas partes. Este tipo de contrato é a regra, tendo em vista o princípio da continuidade, que determina que o ajuste feito é para durar até a aposentadoria do empregado, levando-se em conta que o trabalho é fonte de subsistência do empregado.

O contrato por tempo determinado é aquele que nasce com sua duração predeterminada, ou seja, as partes fixam no contrato o seu termo final, prevendo a sua finalização.

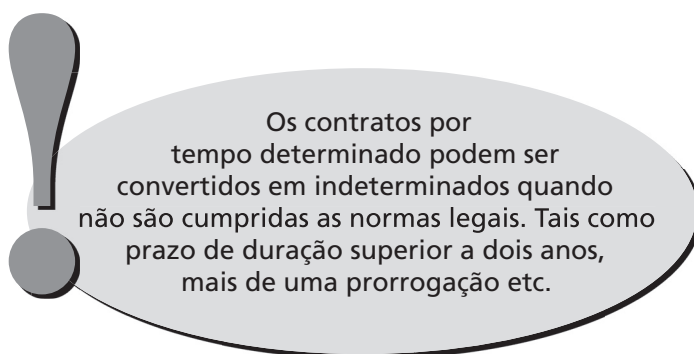
A CLT limita a ocorrência desses contratos, estabelecendo que o contrato por prazo determinado é aquele cuja vigência depende de termo prefixado, ou da execução de serviços específicos, ou ainda da realização de evento suscetível de previsão. Portanto, presume-se a indeterminação do prazo, cabendo à parte interessada o ônus de provar que o contrato foi ajustado por prazo determinado: "O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado" (Art. 443 da CLT).

O contrato de trabalho pode ser prefixado em dias, semanas, meses, ou em razão de um evento suscetível de previsão. Contudo, o contrato por tempo determinado só será válido se:

- for contrato de experiência, quando se testa a aptidão e a capacidade técnica do empregado enquanto este último avalia se o emprego corresponde às suas expectativas;
- o contrato for para executar serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, ou seja, o serviço é breve ou temporário, como, por exemplo, a execução de uma pintura em uma fábrica;
- a empresa ou a atividade do empregador é transitória ou por um determinado período. Por exemplo, empresa que só funciona na Páscoa produzindo ovos de chocolate.

Os contratos por tempo determinado possuem algumas regras gerais. São elas:

- a sua duração máxima não pode ultrapassar dois anos. O contrato de experiência tem a duração máxima de 90 dias. Os contratos poderão ter prazos inferiores a estes, mas não podem ultrapassá-los;
- o contrato só poderá ser renovado uma única vez, nunca ultrapassando a duração máxima de dois anos ou de 90 dias para os contratos de experiência;
- não há estabilidade no emprego nos contratos por prazo determinado, pois as partes já estipularam o termo final;
- o contrato por prazo determinado não pode suceder outro contrato por prazo determinado em período inferior a seis meses, exceto os contratos resultantes da execução de serviços especializados ou da ocorrência de certo acontecimento. Quanto à sucessão de um contrato por tempo determinado por outro, num período inferior a seis meses, o contrato de trabalho será considerado por prazo indeterminado.



Atividade 3

Maria foi contratada para exercer atividade em uma empresa de confecção de *lingerie*. Seu contrato foi acordado pelo período de 90 dias, ou seja, um contrato de experiência, em 2 de dezembro de 2006. Em 2 de janeiro de 2007, seu contrato foi prorrogado por mais 30 dias. Em 2 de fevereiro de 2007, o empregador de Maria fez nova prorrogação de 30 dias e, após o término deste período, a dispensou, alegando que seu contrato era de experiência por 90 dias. Analise a situação do contrato de trabalho de Maria, indicando se o empregador agiu de maneira correta com a legislação. Justifique sua resposta.

Resposta

A empresa de lingerie não agiu corretamente com Maria, uma vez que, mesmo sendo seu contrato de experiência, o empregador poderia prorrogá-lo apenas uma vez. A segunda prorrogação transforma automaticamente o contrato de experiência em contrato por prazo indeterminado. Ao dispensar Maria, a empresa nunca poderia alegar que seu contrato se findou em 90 dias, por ser um contrato de experiência, em razão das duas prorrogações realizadas. O certo seria realizar a prorrogação uma única vez para que permanecesse como contrato de experiência, ou seja, realizar a prorrogação 45/45 dias ou 60/30 dias, que é permitida em lei. Em outro caso, se não houvesse necessidade de manter o emprego de Maria, sua dispensa deveria ser feita como contrato por prazo indeterminado, garantindo as indenizações pertinentes.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO


A mutabilidade é característica do contrato de trabalho, desde que obedeça aos limites legais. As condições do contrato de trabalho são estipuladas, em regra, pelas partes, no momento da contratação. Contudo, durante o desenvolvimento do contrato, este pode ser modificado por motivos econômicos, jurídicos, de demanda, pessoais etc.

Essas alterações podem ser feitas desde que haja concordância do empregado e não tragam prejuízo ao trabalhador. Isso ocorre porque as condições do contrato de trabalho não podem ser feitas unilateralmente, protegendo o empregado de imposições prejudiciais do patrão, e, assim, restringindo a autonomia da vontade das partes.

A concordância pode ser expressa (escrita ou verbal) ou tácita, exceto quando se tratar de contratos em que a forma escrita é obrigatória por lei.

Contrato de Trabalho

O prejuízo pode ser causado no momento da alteração ou logo depois. Portanto, mesmo que o empregado tenha concordado com as alterações, apesar de causarem prejuízo imediato ou remoto ao emprego, elas são serão válidas, podendo o trabalhador prejudicado postular a reparação dos danos sofridos com o retorno do contrato à situação anterior.



O empregador tem o poder de fazer pequenas alterações no contrato de trabalho para o melhor funcionamento da empresa, desde que não altere substancialmente o pacto laboral. Exemplos dessas modificações: mudança de horário, de sala, ou de turno e determinação do retorno do empregado em cargo de confiança ao cargo efetivo anteriormente ocupado. O empregado, por sua vez, quando achar que as alterações lhe trazem prejuízo, poderá resistir a essas modificações, pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho, que é o pedido de demissão feito pelo empregado diante do juiz pelo descumprimento das regras do contrato de trabalho pelo empregador.

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

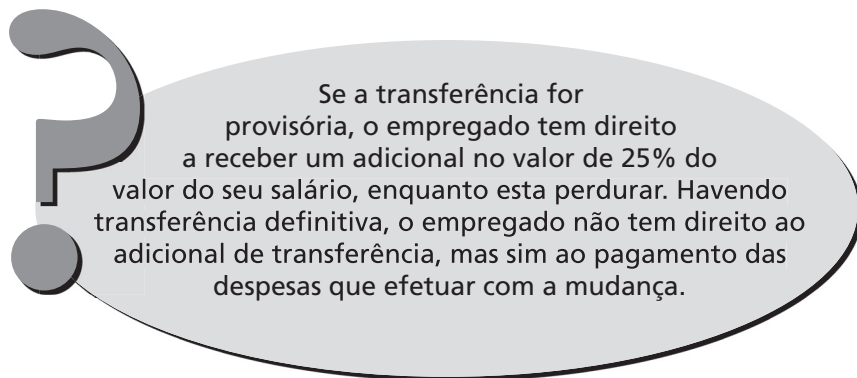
Considera-se transferência de empregados quando esta provoca a mudança de domicílio, e, neste caso, será um ato que altera o contrato de trabalho. Portanto, se o empregado é deslocado para outra filial, mas esta modificação de local de trabalho não acarretar mudança de domicílio, a alteração será válida decorrente do poder de direção do empregador. Nesses casos, o empregado tem direito a receber um suplemento salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.

Entretanto, se a alteração de domicílio ocorrer, a transferência só será válida se houver concordância do empregado, além da demonstração de necessidade da prestação do serviço pelo empregado na outra localidade.

A prova da necessidade de serviço é sempre obrigatória, contudo a concordância do empregado nem sempre é exigível, como nos casos de transferência para exercer cargo de confiança, ou decorrer de cláusula explícita ou implícita do contrato.

A cláusula é implícita quando decorrente do tipo de atividade da empresa ou do empregado, como por exemplo, ferroviário, aeronauta, atleta profissional, entre outros.

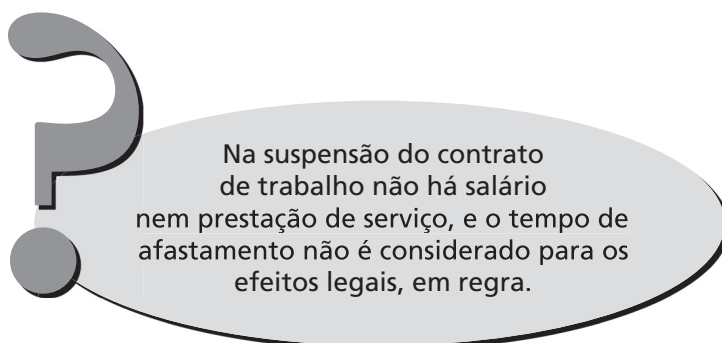
Também será lícita a transferência, se esta decorrer da extinção do estabelecimento ou da filial onde o empregado trabalha, independentemente da concordância do empregado.



SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A suspensão e a interrupção são as paralisações transitórias do contrato de trabalho que são previstas em lei. Não representam uma cessação do contrato. As paralisações apresentam traços comuns como a cessação temporária da prestação de serviço pelo empregado.

A suspensão é a paralisação provisória total da execução do contrato de trabalho. Nela, o empregado não tem o dever de trabalhar e o empregador não tem o dever de pagar os salários. O período de afastamento não é considerado para os efeitos legais, em regra. Não sendo, portanto, computado o tempo de serviço do empregado durante a cessação do contrato de trabalho. São exemplos: penalidade imposta ao empregado em caso da prática de uma falta (suspensão disciplinar), faltas injustificadas ao trabalho, ou licença médica (devido a doença ou acidente de trabalho) a partir do 16º dia.



A interrupção ou suspensão parcial é a paralisação provisória e parcial da execução do contrato de trabalho, em que o empregado não tem o dever de trabalhar, mas o empregador tem a obrigação de pagar salários. Na interrupção, o tempo da paralisação é computado no tempo de serviço do empregado. São exemplos: férias, repouso semanal remunerado, licença-gestante, feriados, faltas justificadas, licença médica (doença ou acidente de trabalho), durante os 15 primeiros dias.



Na interrupção contratual não há prestação de serviços, mas há salário, e o tempo de afastamento é considerado para os efeitos legais.



Há, no entanto, casos que não se enquadram em nenhuma das hipóteses mencionadas, pois ora produzem efeitos de suspensão, ora produzem efeitos de interrupção. É o caso do serviço militar obrigatório. Durante o período de afastamento, o empregador não paga o salário, mas é obrigado ao depósito do FGTS mensalmente e o tempo de afastamento é considerado como tempo de serviço, produzindo todos os efeitos legais. Outro exemplo é a greve. Em princípio, a greve é uma suspensão de contrato de trabalho. Entretanto, as relações obrigacionais entre empregador e empregados durante o período de paralisação devem ser regidas por um acordo, convenção, decisão judicial ou laudo arbitral, que pode considerar, por exemplo, devidos os salários durante a paralisação, passando a greve a ser uma interrupção.

CONCLUSÃO

O contrato individual de trabalho tem muitas características importantes. Ele é bilateral, oneroso, de direito privado, comutativo, consensual, sinalagmático, de trato sucessivo, de subordinação jurídica e *intuitu personae*.

Há vários critérios de classificação dos contratos de trabalho. Os principais são: quanto à forma, quanto à regulamentação, quanto à duração.

Especificamente o contrato de trabalho pode ser por tempo determinado, quando fica acordado entre as partes o tempo de duração; e, por tempo indeterminado, quando não há prazo para sua finalização.

Atividade Final

Analise as situações abaixo, indicando se ocorre a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho:

a. João trabalha na empresa desde 2000. Em 1º de janeiro de 2007 saiu de férias, uma vez que completou seu período aquisitivo em dezembro de 2006. _____

b. Maria sofreu uma lesão na mão esquerda, em seu trabalho. Em razão disso, ficou afastada do serviço por cento e oitenta dias, em auxílio-doença.

Resposta

Na hipótese da letra a trata-se de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que João saiu de férias, que é garantida em lei. Essa interrupção é indenizada. Além disso, João retornará ao trabalho sem prejuízo de seu salário e da contagem de tempo de serviço para fins trabalhistas.

Na linha b nós temos presentes as duas formas de paralisação do contrato de trabalho. Os primeiros 15 dias de afastamento de Maria, em razão do auxílio-doença, é de responsabilidade da empresa, devendo este ser indenizado e havendo a contagem normal do tempo, tratando-se de interrupção do contrato de trabalho. A partir do 16º dia, trata-se de suspensão do contrato de trabalho, uma vez que a empresa não tem mais o dever de pagar Maria, sendo esta paga pelo INSS e, ainda, não há contagem de tempo de serviço. Vale lembrar que não existe aqui o término do contrato de trabalho. O contrato ainda está em vigor, apenas se encontra suspenso. Maria, ao ser dispensada do auxílio-doença, retornará ao trabalho, com uma estabilidade de 12 meses, isto é, não pode ser dispensada antes do término deste período.

RESUMO

As denominações “contrato individual de trabalho”, “contrato de trabalho”, ou “contrato de emprego” vêm sendo utilizadas para nomear um tipo de contrato de atividade gerador de uma relação de emprego, entre empregado e empregador.

O artigo 442 da CLT estabelece que contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. O contrato de trabalho tem como elemento objetivo, ou seja, o conteúdo, a relação de emprego que se estabelece entre empregador e empregado. Trata-se, portanto, de um negócio jurídico realizado entre empregado e empregador.

Contrato coletivo de trabalho

AULA

6

Metas da aula

Definir o que é contrato de trabalho coletivo, determinando suas características, distinção entre Acordo, Convenção e Dissídio Coletivo, suas consequências (direitos e obrigações); apresentar uma noção da organização sindical no Brasil.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



identificar as características do contrato coletivo;



distinguir Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo de Trabalho e Dissídio Coletivo;



avaliar a organização sindical no Brasil.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho se divide em direito individual e direito coletivo ou sindical. O primeiro tem por objetivo estabelecer regras do contrato de trabalho individual, firmando direitos e deveres entre empregado e empregador. Já o direito coletivo normatiza não só as relações entre as entidades sindicais representativas dos empregadores e empregados, como também entre as organizações de trabalhadores e empregadores diretamente.



A distinção entre os dois direitos está nos sujeitos da relação e nos interesses envolvidos. No direito coletivo, em regra, os sujeitos são os sindicatos (representantes da categoria profissional, e da categoria patronal ou econômica), que representam os interesses dos grupos de trabalhadores e empregadores.

São consideradas também relações coletivas, aquelas estabelecidas entre um sindicato de profissionais e uma ou mais empresas, sem a representação do SINDICATO PATRONAL.

SINDICATO PATRONAL

Sindicato representante dos empregadores, dos patrões.

Nas relações coletivas de trabalho, os interesses envolvidos são coletivos e indivisíveis, ou seja, não atingem pessoas definidas, mas o interesse coletivo do grupo, de forma indeterminada.

Apesar de o sindicato ser a entidade mais importante nas relações coletivas, outras instituições estão aptas a atuar nesse segmento do Direito trabalhista, como por exemplo, o Ministério Público do Trabalho, que tem competência para ajuizar Ações Cíveis Públicas (ações de representação para determinada categoria), objetivando a solução de conflitos coletivos, sem a participação sindical.

FUNÇÃO

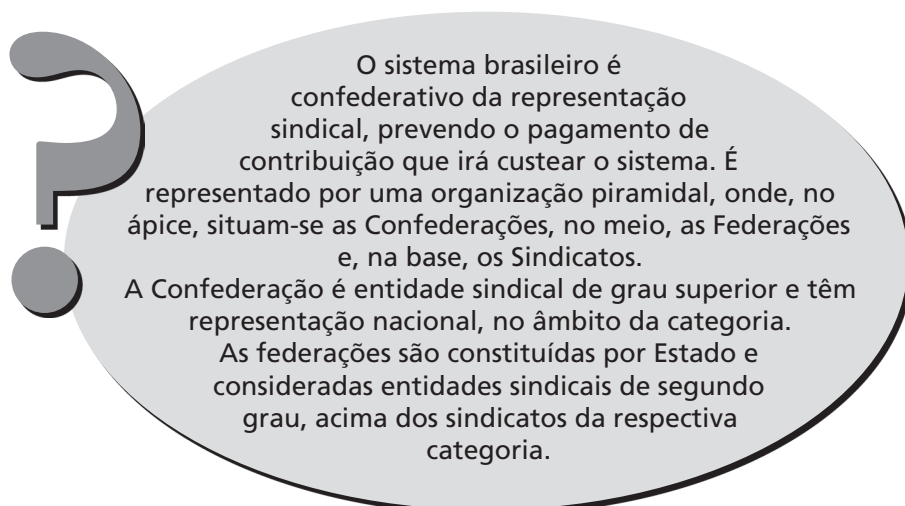
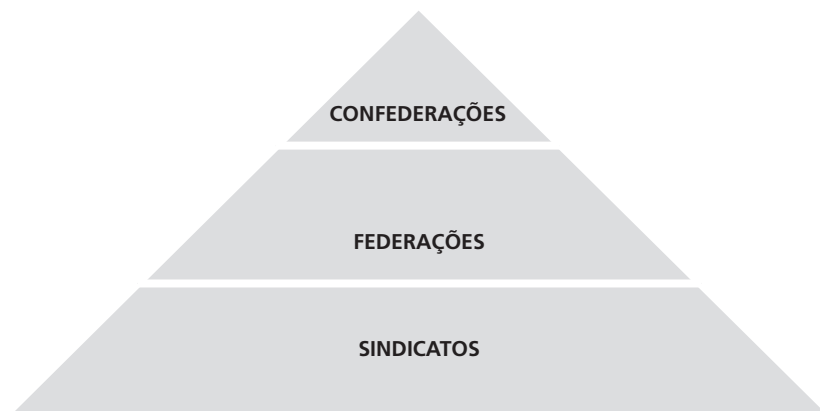
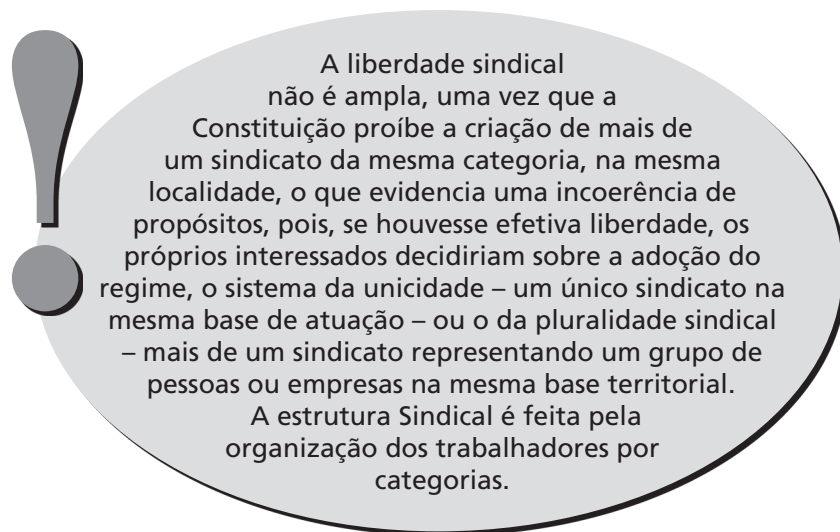
Devido às suas características, o Direito do Trabalho Coletivo possui diversas funções. As principais são: produção de normas jurídicas e a solução de conflitos coletivos trabalhistas através de mecanismos próprios (acordo e convenção coletivos).

O direito coletivo estabelece meios de solução de conflito:

- pela autocomposição – quando as próprias partes ajustam suas divergências. Ocorre sem a necessidade de participação de terceiro ou da prestação jurisdicional, exemplo disso é a convenção e o acordo coletivo;
- pela heterocomposição – quando as partes não conseguem solucionar o conflito sozinhas, necessitando a intervenção de um terceiro ou através de órgão oficial, como por exemplo, a arbitragem, a mediação e a jurisdição do Estado (dissídio coletivo).

MODELO SINDICAL BRASILEIRO

A Constituição Federal estabelece a livre associação profissional ou sindical, e, proíbe qualquer interferência ou exigência de autorização do Estado para a criação de Sindicatos, consagrando, assim, a idéia de liberdade Sindical e dando maior autonomia a estes.



As centrais sindicais são consideradas a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical, situando-se acima das confederações. São organizações intercategorias, ou seja, abrangentes de diversas categorias, com a finalidade de unir, num momento necessário, forças dispersas para agir perante os empregadores e também o Governo, objetivando fixar diretrizes econômicas e sociais para o país.

Além da contribuição confederativa, a Constituição tornou obrigatório o pagamento de contribuição para o custeio dos sindicatos (contribuição sindical). Desta forma, o sindicato é mantido por contribuições exigidas da categoria, quando deveria ser custeado por seus associados.

A filiação sindical não é obrigatória, pois ninguém poderá ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a qualquer sindicato, em concordância com o princípio da liberdade sindical.

No Brasil, o registro do sindicato é um requisito necessário para sua existência no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais. A finalidade do registro é dar publicidade ao pedido de constituição das entidades sindicais, objetivando possibilitar a outros sindicatos da mesma categoria e base territorial a impugnação daquele registro, caso se sintam prejudicados pela invasão da base territorial ou por outras categorias. Somente o Poder Judiciário terá competência para decidir disputas sindicais de representação.

A personalidade jurídica do Sindicato é obtida com o registro de seu estatuto de constituição no cartório de registro de títulos e documentos.

Com relação à representação dos interesses da categoria, o sindicato representa a categoria extrajudicialmente ou judicialmente, quanto a direitos individuais e coletivos. Quando o sindicato atua em nome dos interesses gerais da categoria, está representando todos os membros desta categoria filiados ou não. No momento em que o sindicato atua representando o interesse individual estará agindo em nome de seu associado.

O dirigente sindical tem a garantia de estabilidade no emprego. Tem, também, estabilidade do momento do registro de sua candidatura ao cargo de dirigente ou representante sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final de seu mandato, salvo se cometer falta grave.



A existência do sindicato não veda a eleição de representante dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregados.

GREVE

O direito de greve é garantido pela Constituição, sem qualquer limitação, estipulando em lei, apenas, quanto aos serviços e atividades essenciais, e sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade. A greve deve ser entendida como um momento possível e legal dentro de um processo de negociação coletiva. A greve não soluciona o conflito, mas serve para pressionar, dissuadir a parte contrária.



A greve, inicialmente, suspende o contrato de trabalho. A greve é regulada pela Lei 7.783/89. Essa lei proíbe que o empregador frustre a greve, contratando pessoal em substituição aos grevistas, salvo hipótese de serviço inadiável, que defina ou mantenha a greve após decisão judicial. Impede, também, a dispensa dos empregados por ocasião da greve. O abuso de direito, ou seja, o desrespeito às normas legais ou a manutenção da greve após decisão judicial, tornam a greve abusiva.

O *lockout* é a greve praticada pelo empregador, com o objetivo de frustrar uma negociação coletiva, e é vedado por lei. A prática do *lockout* garante aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

Atividade 1

Os servidores de Alagoas não aceitaram a promessa do governador Teotonio Vilela Filho (PSDB-AL) de recompor os salários reduzidos em dezembro e mantiveram a greve geral decretada há sete dias. A direção da Central Única dos Trabalhadores (CUT) no estado e várias categorias de servidores, além de trabalhadores sem-terra, também não desocuparam a Secretaria da Fazenda e passaram a exigir a renovação do decreto do governo alagoano que suspendeu os reajustes salariais concedidos ao funcionalismo a partir de abril do ano passado.

O procurador-geral de Justiça, Coracy Fonseca, afirmou que, após estudar o decreto que reduziu salários por meio da suspensão dos reajustes, para cumprir a Lei de Responsabilidade Fiscal, concluiu que a medida foi inconstitucional: — O governo não pode cortar vantagens concedidas há mais de seis meses, depois de aprovação pelo Poder Legislativo. Foi uma medida arbitrária e inconstitucional, por ferir vantagens adquiridas legalmente pelos servidores públicos estaduais. O decreto extrapola a lei. Se não houver entendimento do chefe do Executivo com os trabalhadores, o Ministério (do Trabalho) terá de recorrer à Justiça (FERREIRA, 2007, p. 4).

Com base na notícia veiculada, desenvolva esse caso fictício: Os empregados da empresa Casa e Cozinha resolveram entrar em greve, já que o empregador não estava pagando seus salários. Para tanto, ingressaram com um aviso no Ministério Público do Trabalho (MPT), com cópia para Central Única dos Trabalhadores (CUT), informando qual dia, hora e quanto tempo duraria a greve. A empresa Casa e Cozinha, indignada com a greve de seus funcionários, resolveu descontar dos salários todos os dias em que estes permaneceram em greve. Analise a questão.

Resposta

A empresa Casa e Cozinha nunca poderia ter descontado os dias de paralisação de seus funcionários, já que estes obedeceram à lei, informando, anteriormente, ao Ministério do Trabalho, dia, hora e duração da greve. A greve é um direito garantido em lei, em que se busca uma solução para determinado conflito, desde que não se torne abusiva, como a manutenção após decisão que a proíba ou que haja abuso de grevistas em “atacar” a empresa e quebrar equipamentos etc.

COMPETÊNCIA NORMATIVA

Competência para criar leis.

DISSÍDIO

Litígio, conflito de interesses entre as partes, levado à Justiça do Trabalho para sua solução.

TUTELA

Cuidado, proteção.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Negociação coletiva é a modalidade de autocomposição de conflitos resultante do entendimento entre os interlocutores sociais.

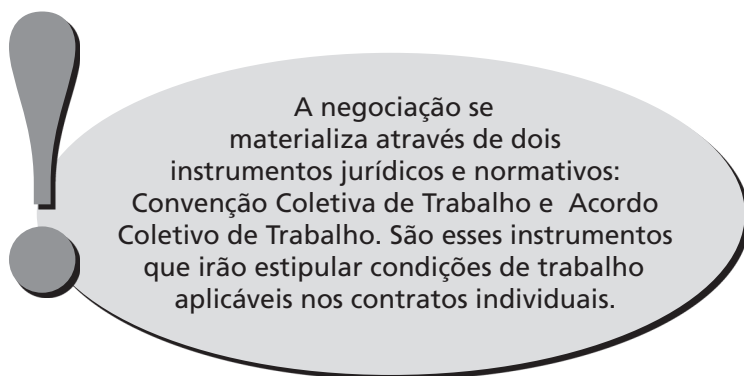
O artigo 8º, inciso VI da Constituição de 1988 considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, embora tenha mantido a **COMPETÊNCIA NORMATIVA** dos tribunais trabalhistas para solução dos conflitos coletivos por meio de **DISSÍDIOS**. A participação obrigatória refere-se aos sindicatos profissionais e é decorrência do princípio da **TUTELA** que se aplica ao empregado. É o sistema sindical com relação à categoria.

A negociação coletiva tem como fundamento a Teoria da Autonomia da Vontade e tem por objetivo suprir lacunas e insuficiências do contrato de trabalho individual. O processo da negociação é mais simples e rápido do que o processo legislativo, e possui maior flexibilidade.

As funções principais da negociação coletiva são:

- promover o diálogo, como forma de solucionar conflitos entre as partes, tendo em vista a divergência de interesses;
- criar normas a serem aplicadas nos contratos individuais;
- preencher lacunas da lei;
- estabelecer direitos e obrigações para as partes envolvidas (sindicatos e empresas).

O nível de negociação coletiva é feito por categorias, e podem ser praticadas por sindicatos, federações e confederações. A categoria superior substitui a categoria inferior inexistente, como por exemplo, a confederação substitui o sindicato.



CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

A **CONVENÇÃO** coletiva é um negócio jurídico bilateral, resultante da vontade autônoma das partes, que chegam a um acordo através da negociação coletiva.

Apesar das normas internacionais não fazerem distinção entre acordos e convenções coletivos de trabalho, o art. 611 da CLT, em seu parágrafo 1º, estabelece essa diferença:

Art. 611, §1º da CLT, **IN VERBIS**:

(...)

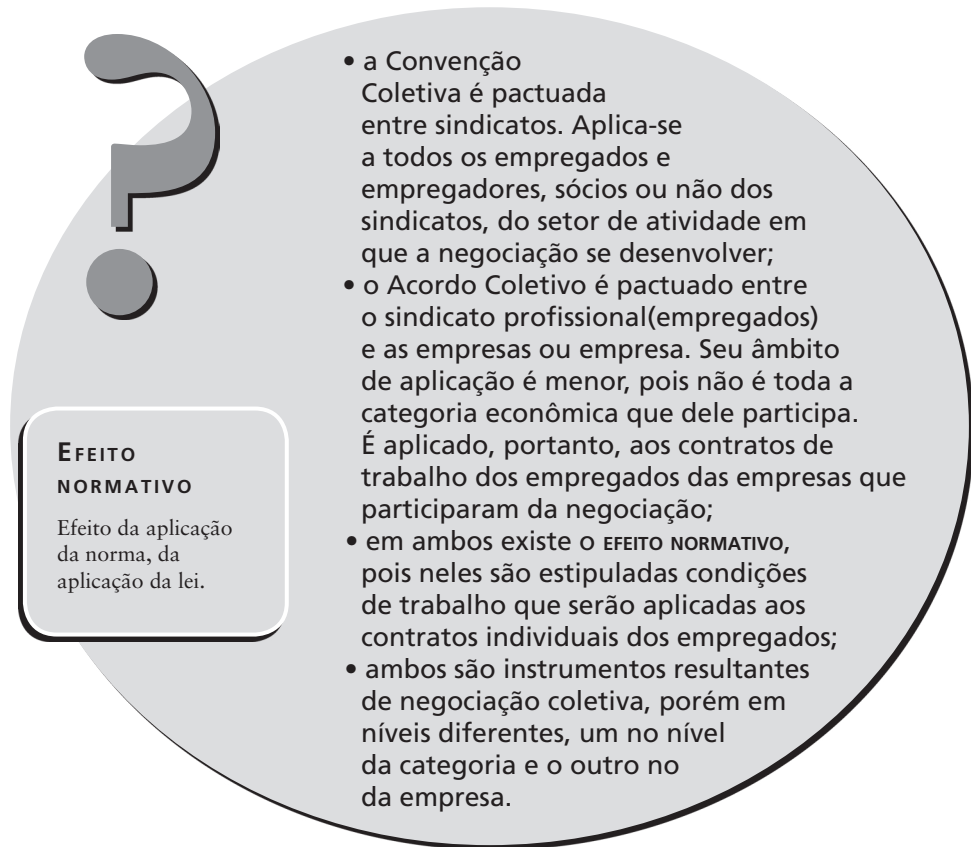
§1º. É facultado aos sindicatos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

CONVENÇÃO

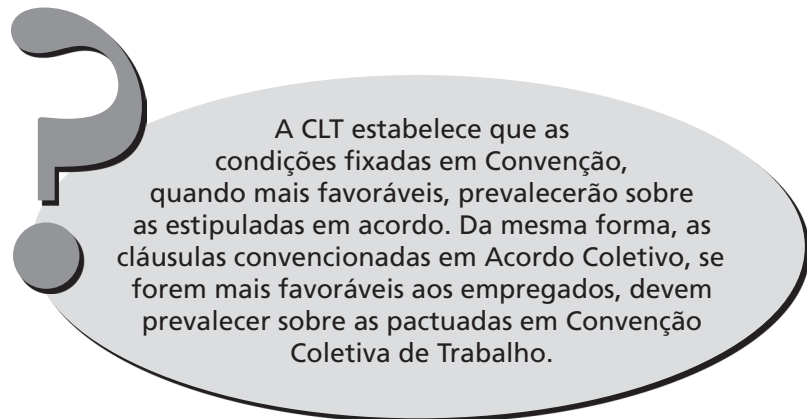
O art. 611 da CLT define convenção como: acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representantes das categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

IN VERBIS

Assim dispõe.



A aplicação dos instrumentos normativos é de eficácia geral no Brasil, ou seja, são aplicáveis em relação a toda categoria, sendo irrelevante se os empregados são associados ou não dos sindicatos.



Os sindicatos, independentemente de que tipo (profissional ou econômico), não podem recusar-se à negociação coletiva. Contudo, se esta existir, caberá às entidades sindicais interessadas encaminhar o fato ao órgão do Ministério do Trabalho, para que se convoque, compulsoriamente, os sindicatos ou empresas recalcitrantes.

Caso persista a recusa à negociação coletiva, ou se a negociação entabulada não der resultados, é facultado aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

Os empregados interessados em celebrar acordo coletivo com uma ou mais empresas devem procurar o sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a negociação. Caso o sindicato se mantenha inerte, os empregados ou empregadores poderão acionar as Federações e as Confederações a que estiver vinculado o sindicato. Persistindo a inércia das entidades sindicais, os interessados poderão negociar diretamente.

PRESSUPOSTOS DE VALIDADE

A Legislação Trabalhista estabelece requisitos obrigatórios que deverão ser observados pelas partes envolvidas para a realização de um Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Devem ser solenes os instrumentos (Acordo e Convenção), obrigatoriamente celebrados por escrito, sem emendas ou rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos ou empresas acordantes, além de uma destinada a registro. Devem, ainda, constar as partes que integrem o Acordo ou Convenção, e devem fixar o prazo de vigência do instrumento, que não poderá ultrapassar dois anos (art. 614, §3º, CLT: "Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos)."

Outro requisito necessário é a publicidade, de forma que toda a categoria envolvida conheça as cláusulas constantes no instrumento coletivo. Para que isso ocorra, é necessário que as partes convenientes ou acordantes encaminhem, dentro do prazo de oito dias da assinatura do instrumento, uma via para depósito, para fins de registro e arquivo, no Ministério do Trabalho.

As Convenções e os Acordos Coletivos só entram em vigor três dias após a data da entrega da via para registro no órgão oficial do trabalho. Ou seja, se não forem depositadas, não vigoram.

Ainda para dar publicidade, cópias autênticas dos instrumentos deverão ser afixadas pelos sindicatos nas respectivas sedes e nas empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de cinco dias da data do depósito no órgão do trabalho.

Para que os Acordos e as Convenções sejam válidas é necessário que sejam celebrados por deliberação de assembléia geral específica e com *quorum* definido por lei: os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de assembléia geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros (art. 612 da CLT).

Os Acordos e Convenções podem passar por processos de **PRORROGAÇÃO**, **REVISÃO**, **REVOGAÇÃO** total ou parcial, desde que sejam aprovados pela Assembléia Geral dos Sindicatos e devendo os respectivos instrumentos ser depositados para fim de registro e arquivamento, no órgão em que os mesmos originariamente foram apresentados.

A **PRORROGAÇÃO** consiste no processo de dar continuidade à norma coletiva em vigor que está por terminar. Entende-se por **REVISÃO** como o processo de alteração das cláusulas convencionadas, a fim de adequá-las às novas situações fáticas.

A **REVOGAÇÃO** representa o ato praticado pelas partes que pretendem rescindir o pacto coletivo antes de seu término.

CONVENÇÃO COLETIVA NO SETOR PÚBLICO

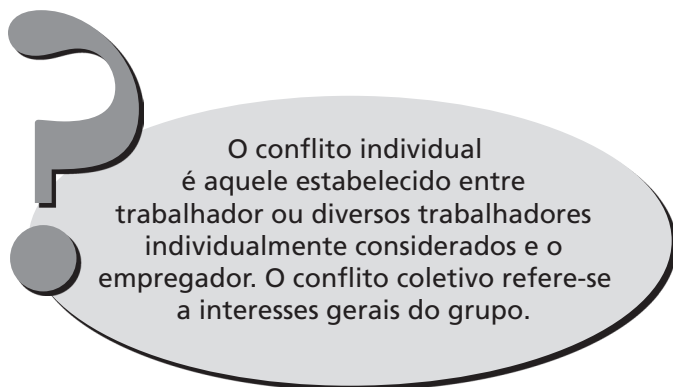
A Carta Magna garante ao servidor público o direito à livre associação sindical, porém veda ao servidor militar essa sindicalização.

Ao servidor público é vedada a celebração de normas coletivas, objetivando estabelecer melhores condições de trabalho. Ademais, o Princípio da Legalidade que orienta a administração pública impede a negociação coletiva para tratar de salários e outros direitos relativos ao contrato de trabalho do servidor público.

Por exemplo, o aumento da remuneração dos servidores públicos só pode ser feito pela iniciativa do Presidente da República, mediante Lei.

DISSÍDIOS COLETIVOS

O dissídio coletivo é uma forma heterônoma de solução de conflito coletivo do trabalho.



O conflito coletivo pode se apresentar de duas formas:

- conflito coletivo jurídico;
- conflito coletivo econômico.

A diferença entre os dois tipos de conflitos está na finalidade de um e de outro. O econômico tem por objetivo obter normas jurídicas coletivas, através de convenção ou sentença normativa.

Os dissídios econômicos são aqueles que irão decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, além de regras convencionadas anteriormente, determinando, assim, novas condições de trabalho. Esse dissídio deve ser ajuizado de comum acordo.

No conflito coletivo jurídico, o objetivo não consiste em obter novas normas jurídicas, mas sim resolver divergências na aplicação ou interpretação da norma já existente. Ou seja, o dissídio jurídico é utilizado para dirimir dúvidas quanto à interpretação de leis, convenções ou acordos coletivos.

Existindo recusa à negociação coletiva ou à arbitragem, as partes poderão ajuizar dissídio coletivo jurídico ou de natureza econômica.

Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final, objetivando que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

CLÁUSULAS NORMATIVAS

As cláusulas normativas são aquelas cuja matéria atinge os empregados e empregadores representados e são aplicadas diretamente nos contratos individuais do trabalho. São normas que criam direitos e deveres para empregados e empregadores de uma determinada categoria, na mesma base territorial. São alguns exemplos dessas cláusulas, aquelas que estabelecem piso salarial, vale-refeição, gratificações, estabilidade.

Cabe ressaltar que as cláusulas de normas coletivas não incorporam os contratos individuais de trabalho, pois, o entendimento jurisprudencial majoritário determina que, no vencimento do prazo de vigência de uma norma coletiva, as disposições pactuadas perdem a eficácia, conforme se pode verificar na Súmula 277 do TST: "As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos."

Outras soluções de conflito

1. Comissão de conciliação prévia

Foram criadas com o objetivo de solucionar os conflitos individuais do trabalho, na esfera extrajudicial, proporcionando soluções mais rápidas dos conflitos individuais e desafogamento do Poder Judiciário.

2. Conciliação judicial

Aberta a audiência, o juiz proporá a conciliação e, posteriormente, prestigiando mais uma vez a conciliação entre as partes, proporá novamente a conciliação, após a instrução processual.

No dissídio coletivo, é designada audiência de conciliação pelo Presidente ou Tribunal, em 10 dias após o recebimento da representação.

3. Mediação

Mediação ocorre quando um terceiro, escolhido pelas partes, é chamado para dirimir o conflito, apresentando propostas para os interessados.

Exemplo: quando no próprio sindicato é feito acordo entre as partes. Vale ressaltar que nessa mediação haverá necessidade da presença de um representante do empregado e um do empregador para a possibilidade de acordo.

4. Arbitragem

A arbitragem é disciplinada pela Lei nº 9.703/96, e sua aplicação é discutível no direito individual do trabalho, uma vez que a arbitragem soluciona questões relativas a direitos patrimoniais disponíveis.

Sua aplicação não é comum no Direito do Trabalho.

CONCILIAÇÃO

Acordo entre as partes em litígio.

Atividade 2

José é metalúrgico, exercendo cargo de dirigente sindical eleito na Assembléia dos trabalhadores, em 1º de dezembro de 2002, para mandato de 4 anos, que se encerrou em 1º de dezembro de 2006. Ao retornar à empresa para trabalhar, foi informado que não necessitavam mais de seus serviços, sendo dispensado. Com base no Direito Coletivo, analise a situação de José. Esse fato poderia ter acontecido?

Resposta

José nunca poderia ser mandado embora, uma vez que, sendo dirigente sindical, votado em assembléia, para exercer mandato de 4 anos, tem estabilidade, ainda de 1 ano após o término de seu mandato. José somente poderia ser dispensado em 1º de dezembro de 2007.

CONCLUSÃO

O Direito do Trabalho Coletivo ou Direito Sindical cria normas por meio de negociação coletiva, gerando direitos e obrigações que atingem e influenciam os contratos individuais de trabalho, vinculando trabalhadores e patrões e melhorando as condições de trabalho.

As centrais sindicais são consideradas a maior unidade representativa de trabalhadores na organização sindical, situando-se acima das confederações. São organizações intercategorias, ou seja, abrangentes de diversas categorias, com a finalidade de unir, num momento necessário, forças dispersas para agir perante os empregadores e também o Governo, objetivando fixar diretrizes econômicas e sociais para o país.

O direito de greve é garantido pela Constituição, sem qualquer limitação, estipulando em lei, apenas, quanto aos serviços e atividades essenciais, e sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da sociedade. A greve deve ser entendida como um momento possível e legal dentro de um processo de negociação coletiva. A greve não soluciona o conflito, mas serve para pressionar, dissuadir a parte contrária.

Atividade Final

Para ler e refletir

Em janeiro de 2007 aconteceu em Nairóbi, no Quênia, um Fórum Social para debates de vários acontecimentos sociais, não só na África, como em todo mundo. Verificamos a presença de diversos grupos políticos, inclusive a forte presença de sindicatos, na discussão e defesa de necessidade de existência de direitos trabalhistas básicos para categoria de trabalhadores, onde verificamos uma percentagem muito alta da chamada informalidade. Leia a notícia abaixo e reflita como os sindicatos poderão representar os trabalhadores na busca do exercício de seus direitos.

A cúpula do sindicalismo mundial, reunida ontem no Fórum Social, em Nairóbi, no Quênia, lançou um alerta social e uma campanha global pelo “trabalho decente” – aquele que respeita as leis e os Direitos Humanos. As estatísticas mostram que, na África, o índice de informalidade chega a 80%, segundo estimativas do representante da Organização Internacional do Trabalho no encontro, Assane Diop. No Senegal, o índice é quase total – chega a 97%. O trabalho infantil, na maior parte agrícola, é rotina no continente.

– Que cada pessoa tenha direito a um trabalho decente, capaz de proteger diversos grupos como imigrantes e pessoas infectadas com AIDS. A maioria dos trabalhadores não tem proteção alguma. Sejamos ativistas na economia – disse Diop.

O presidente da Confederação Sindical Internacional, Guy Rider, comemorou, no encontro, a criação da confederação, em 1º de novembro de 2006. Com a parceira, segundo ele, os sindicatos terão que trabalhar internacionalmente para acompanhar o impacto da globalização nas questões trabalhistas (MENEZES, 2007, p. 18).

No direito coletivo, em regra, os sujeitos são os sindicatos (representantes da categoria profissional, e da categoria patronal ou econômica), que representam os interesses dos grupos de trabalhadores e empregadores. São consideradas também relações coletivas, aquelas estabelecidas entre um sindicato de profissionais e uma ou mais empresas, sem a representação do sindicato patronal.

O Direito do Trabalho Coletivo ou Direito Sindical cria normas por meio de negociação coletiva, gerando direitos e obrigações que atingem e influenciam os contratos individuais de trabalho, vinculando trabalhadores e patrões e melhorando as condições de trabalho.

Com relação à representação dos interesses da categoria, o sindicato representa a categoria extrajudicialmente ou judicialmente, quanto a direitos individuais e coletivos. Ou seja, quando o sindicato atua em nome dos interesses gerais da categoria, está representando todos os membros desta categoria filiados ou não. No momento em que o sindicato atua representando o interesse individual estará agindo em nome de seu associado.

O dirigente sindical tem a garantia de estabilidade no emprego. Tem, também, estabilidade do momento do registro de sua candidatura ao cargo de dirigente ou representante sindical, e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final de seu mandato, salvo se cometer falta grave.

Extinção e dissolução do contrato individual de trabalho

Meta da aula

Apresentar as formas de extinção e de dissolução dos contratos de trabalho e as respectivas consequências.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



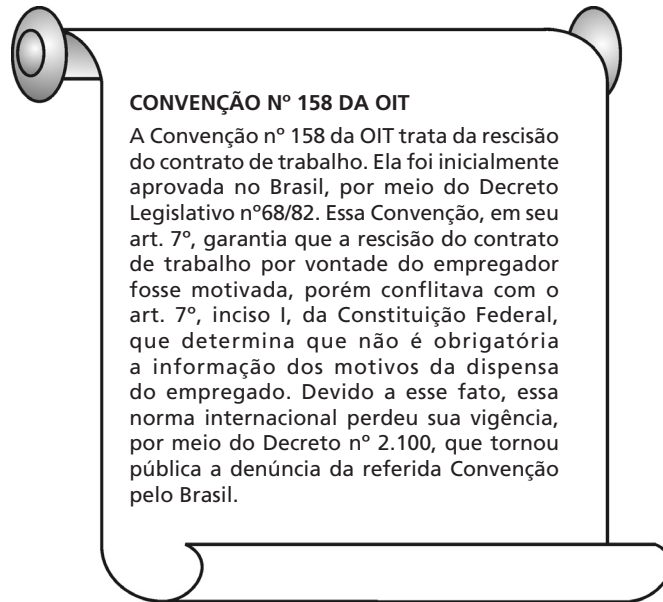
listar as formas de extinção do contrato de trabalho;



relacionar as exigências legais para o cumprimento do contrato de trabalho.

AS FORMAS DE RESCISÃO CONTRATUAL

A extinção, cessação ou rescisão do contrato de trabalho consiste no término do pacto laboral com o fim das obrigações existentes entre as partes.



As formas de dissolução contratual são as seguintes:

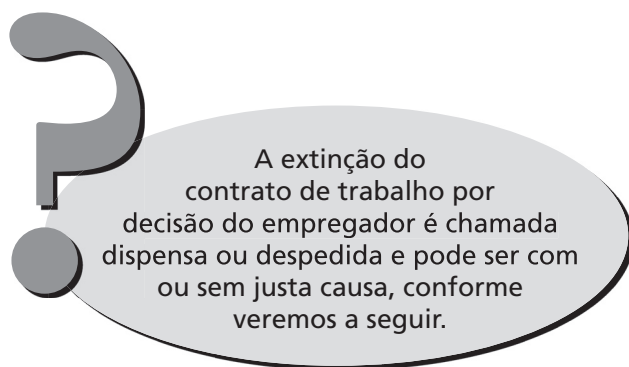
1. por decisão do empregador;
2. por decisão do empregado;
3. por iniciativa de ambos;
4. por desaparecimento dos sujeitos;
5. por cumprimento do contrato.

Cada forma de dissolução contratual apresenta características próprias.

DISPENSA POR DECISÃO DO EMPREGADOR

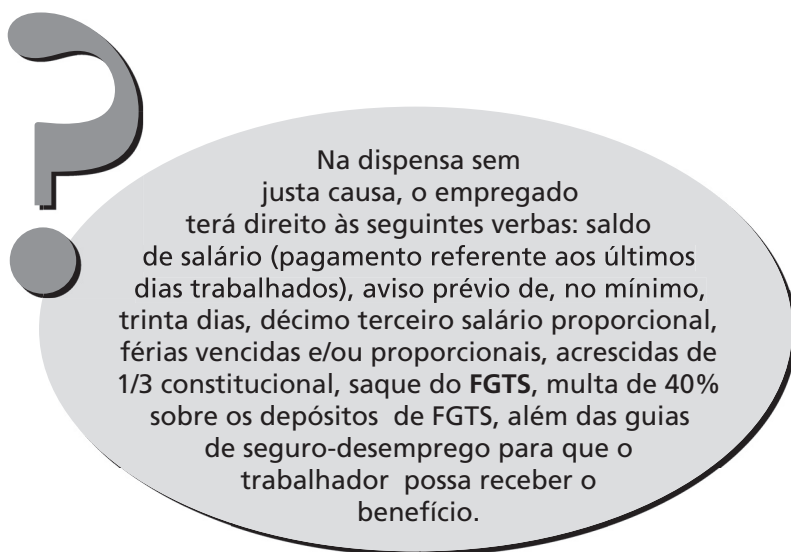
O patrão pode rescindir o contrato de trabalho unilateralmente, com ou sem motivo, a seu livre critério. Porém, não é um poder absoluto, pois comporta oposições, quer do empregado, quer da autoridade pública.

A Constituição Federal prevê a dispensa sem justa causa e a dispensa arbitrária e determina que esta será regulada por lei complementar, que deverá estabelecer a indenização compensatória. Entretanto, até o presente momento, não foi criada a referida lei.



Dispensa sem justa causa

A dispensa sem justa causa é a cessação do contrato individual de trabalho provocada pelo empregador, que, embora fundado em razões de ordem subjetiva, não se baseia em ato faltoso cometido pelo empregado. Para que ela aconteça, basta a comunicação prévia ao empregado de sua decisão.



FGTS

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

A rescisão do contrato terá que ser feita com assistência do sindicato profissional ou do órgão do Ministério do Trabalho, se o empregado contar com mais de um ano de trabalho.

As verbas rescisórias devem ser pagas no primeiro dia útil após o término do contrato, se o aviso prévio for trabalhado; ou até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa, quando o aviso prévio for indenizado.

Dispensa arbitrária

É o término do contrato individual por ato do empregador, sem razão objetiva ou subjetiva. Seu conceito se encontra no art. 165 da CLT: Os titulares da representação dos empregados nas CIPAs não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. Este artigo define a dispensa arbitrária como aquela que não se funda em motivo técnico, econômico, disciplinar ou financeiro, ou seja, quando a dispensa não possuir qualquer justificação plausível ou razoável para a rescisão contratual.

Dispensa discriminatória

A Lei nº 9.029/95 proíbe quaisquer práticas discriminatórias por motivo de sexo, raça, origem, cor, estado civil, idade ou situação familiar. Também estabelece que o rompimento da relação de trabalho por qualquer ato discriminatório faculta ao empregado optar pela reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas dos juros legais. A referida lei não é taxativa, podendo outros atos ser considerados discriminatórios.

A escolha entre um empregado e outro não será necessariamente discriminatória, exceto se for por causa de cor, idade, sexo etc.

São quatro efeitos concomitantes gerados pelas práticas discriminatórias:

1. Efeito penal: a prática de ato discriminatório na relação de emprego é crime, nos termos do art. 2º da Lei nº 9.029/95, com pena de um a dois anos de detenção;
2. Efeito trabalhista: a rescisão, em razão de ato discriminatório, garante ao empregado optar pela reintegração, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento; ou a percepção em dobro da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida de juros legais;
3. Efeito administrativo: as infrações discriminatórias são passíveis de multa administrativa de dez vezes o valor do

maior salário pago pelo empregador, elevado em 50% se reincidente, além da impossibilidade de obter empréstimo ou financiamento oficiais;

4. Efeito civil: a dispensa por ato discriminatório pode ensejar o pagamento de indenização pelos danos morais ou materiais sofridos, independentemente de quaisquer verbas que o trabalhador vier a receber.

Dispensa do empregado por justa causa

A justa causa é a prática de ato faltoso, cuja gravidade é suficiente para ensejar a ruptura do contrato de trabalho pela outra parte, sem ônus para esta última.

Não é qualquer falta praticada pelo empregado que autoriza a dispensa por justa causa, mas apenas **ATOS DOLOSOS** ou **ATOS CULPOSOS** que façam desaparecer a confiança e a boa-fé entre as partes.

A justa causa tem as seguintes características:

1. Taxatividade: não é qualquer infração que justifica a rescisão motivada, mas tão-somente as previstas por lei. Ademais, a falta concretamente indicada vincula a rescisão, não podendo ser posteriormente substituída por outra.

O art. 482 da CLT é taxativo, porém a legislação trabalhista permite outras faltas, tais como: recusar-se injustificadamente a cumprir as instruções do empregador e a usar os equipamentos de proteção individual (a disposição do art. 482 da CLT será tratada mais adiante).

2. Imediatividade: a punição deve ser imediata, pois a falta conhecida e não punida pelo empregador entende-se como perdoadada.
3. Gravidade: a falta deve ser grave o suficiente para abalar a **FIDÚCIA** existente na relação de emprego. Não é qualquer falta que enseja a dispensa por justa causa.

ATOS DOLOSOS

Atos feitos com intenção. Ocorrem por vontade das partes envolvidas;

ATOS CULPOSOS

Atos feitos sem intenção. Ocorrem por culpa das partes envolvidas.

FIDÚCIA

Garantia, confiança.

4. Causalidade: deve haver nexo de causa e efeito entre a justa causa e a dispensa do empregado, pois a dispensa nada mais é do que a consequência do ato faltoso. É vedado ao empregador valer-se de uma infração qualquer para se livrar do empregado que seria dispensado por outros motivos.
5. Proporcionalidade: o empregador tem o poder disciplinar de punir o empregado que comete falta. Porém, a penalidade aplicada ao empregado deve ser proporcional ao ato praticado e aplicada de forma justa, levando em consideração o tipo psicológico do empregado, sua capacidade de discernimento, o meio em que vive, as funções que desempenha, além dos usos e costumes do ambiente de trabalho.
6. Singularidade: é vedada a dupla punição pelo mesmo ato faltoso, ou seja, a proibição da dupla penalidade, assegurando-se uma só pena para cada ato.

Existem algumas modalidades de justa causa em relação ao empregador, citadas no art. 482 da CLT. São elas:

A mais ampla das justas causas caracteriza-se como mau procedimento ou comportamento irregular do empregado incompatível com as normas exigidas pelo senso comum do homem médio, ou seja, é qualquer ato infringente das regras de moralidade social. Por exemplo, violação de correspondência, ou utilização do veículo da empresa para fins particulares sem autorização.

Qualquer ato desonesto do empregado que causa prejuízos ao patrimônio da empresa, aos seus colegas de trabalho ou até mesmo de terceiros, como os clientes do empregador, é considerado uma improbidade e deve ser punido. São atos que revelam claramente o abuso, a fraude ou má-fé do empregado que pratica ação ou omissão dolosa, objetivando uma vantagem para si ou para outrem em decorrência do emprego e com prejuízo real ou potencial para alguém. São exemplos disso o furto, o roubo, a extorsão, a falsificação e a apropriação indébita de valores.

A incontinência de conduta consiste no comportamento irregular do empregado, incompatível com a moral sexual. É considerado um desregramento de conduta e está associado, de forma direta ou indireta, à vida sexual. São, por exemplo, o assédio sexual e o envio de cartas pornográficas a colegas de trabalho.

A negociação habitual é aquela, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador e desde que constitua ato de concorrência à empresa para a qual trabalha, ou quando for prejudicial ao serviço. É um ato habitual de concorrência desleal ao empregador, ou seja, a exploração do mesmo ramo de negócios, ou então o inadequado exercício paralelo do comércio no trabalho, que, embora não concorrente, traga prejuízos ao exercício de suas atividades na empresa. O aliciamento dos clientes da empresa para formar sua própria freguesia, ou a venda de objetos de forma não autorizada pelo empregador, durante a jornada de trabalho, atrapalhando a prestação de serviços do empregado e de seus colegas, são exemplos de negociação habitual.



A desídia caracteriza-se como falta culposa do empregado que pratica habitualmente suas atividades com desinteresse, preguiça, indolência, desleixo, indiferença, desatenção, negligência, má vontade e desinteresse, ou quando deixa de praticá-las pelos mesmos motivos.

Só é motivo para justa causa a condenação criminal transitada em julgado, ou seja, aquela condenação contra a qual não cabe mais qualquer recurso. O ato criminoso não precisa estar relacionado com o serviço, bastando a condenação privativa de liberdade.

A violação de segredo da empresa consiste na divulgação não autorizada de qualquer fato, ato ou coisa, que é de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, e não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo à empresa.

Se um empregado se recusa a realizar determinada tarefa a ele designada, comete, direta ou indiretamente, uma infração à autoridade ou chefia da empresa. Enquanto a insubordinação refere-se à desobediência ou ao descumprimento de ordens diretas, específicas, de caráter pessoal, recebidas do empregador ou de seu superior hierárquico, a indisciplina revela o descumprimento de ordens gerais de serviço, válidas para todos os empregados, contidas em circulares, portarias, regulamento interno ou instruções gerais.

Tanto na indisciplina como na insubordinação, a ordem a ser cumprida deve ser legítima ou decorrente de contrato de trabalho, sob pena de justificar a resistência do empregado a cumpri-la. As ordens não podem violar direitos garantidos pela Constituição Federal, como o direito à liberdade, o sigilo de correspondência, de propriedade etc.

A ausência injustificada e continuada do empregado ao serviço com intenção de não mais voltar a trabalhar é classificada como abandono de emprego. Deve caracterizar-se pela ausência injustificada, de duração mais ou menos longa (trinta dias) e com intenção de abandono.

As agressões, tentadas ou consumadas, que ferem a integridade física, pessoal ou corpórea, praticadas em serviço ou mesmo fora dele, contra qualquer pessoa, contra o empregador ou superior hierárquico, salvo em legítima defesa. Lesão corporal, brigas, rixas, tapas ou empurrões com ou sem ferimentos constituem ofensas físicas passíveis de demissão por justa causa.

Os atos ofensivos à dignidade das pessoas, que caracterizam calúnia, injúria ou difamação contra o empregador, superior hierárquico ou colegas de trabalho, realizadas em serviço ou fora dele, também figuram como específicos de justa causa.

Quando o empregado habitualmente pratica jogos que se decidam pela sorte e não são autorizados pela lei, incorre em atos passíveis de demissão por justa causa. Como a justa causa se fundamenta na destruição da confiança que existe entre as partes, quem joga por vício pode pôr em risco o patrimônio da empresa. São jogos de azar: dominó, corridas de cavalo, apostas, jogo do bicho, entre outros.

Os atos atentatórios à segurança nacional atualmente são inaplicáveis, pois representam um resquício da ditadura militar. Consistiam em atos contra a soberania, o regime representativo e democrático. Eram considerados passíveis de justa causa atos atentatórios à segurança nacional, devidamente comprovados por inquérito administrativo.



A embriaguez pode ser aquela resultante do álcool ou tóxicos e entorpecentes, que tornem o empregado incapaz de executar o seu serviço com presteza, atenção e diligência. Basta o empregado comparecer alcoolizado ao serviço uma única vez para ser aplicada a justa causa.

Atividade 1

João trabalha na empresa Vestes Novas Comércio de Roupas. Ocorre que sempre que ele sai para seu horário de almoço, João gosta de fazer suas refeições acompanhadas de uma cervejinha. Numa sexta-feira, João resolveu tomar umas cervejinhas a mais durante o almoço e voltou para o trabalho totalmente embriagado. Quais são os direitos da empresa em razão do estado alcoólico de João?

Resposta Comentada

A empresa Vestes Novas pode dar uma justa causa para João, uma vez que este encontrava-se alcoolizado em serviço. Em consequência, João perde o direito ao aviso prévio, a levantar os depósitos do FGTS, além da multa de 40% sobre tais depósitos, e não tem direito de fazer o levantamento do seguro-desemprego, recebendo apenas o valor dos dias trabalhados, férias e décimo terceiro salário proporcionais ao tempo de serviço.

Não devemos esquecer que a justa causa tem que ser dada imediatamente pelo empregador, para que esta não seja considerada perdoadada, não podendo ser aplicada depois.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DECISÃO DO EMPREGADO

A extinção do contrato de trabalho pode ocorrer pelo pedido de demissão, pela dispensa indireta ou pela aposentadoria.

O pedido de demissão é a forma de extinção do contrato trabalhista, por vontade unilateral do empregado. Como isso acontece na prática? O empregado comunica ao empregador que não pretende mais continuar trabalhando na empresa. O aviso deve ser feito com antecedência mínima de 30 dias, caracterizando, desse modo, o aviso prévio. Se o empregado não comunicar o aviso prévio, ou o empregador dispensar o seu cumprimento, o empregador poderá descontar o valor do mês do aviso prévio das verbas rescisórias.

Se o empregado tiver mais de um ano de casa, deverá fazer seu pedido de demissão com a assistência do sindicato da sua categoria profissional ou de órgão do Ministério do Trabalho, para que ele seja válido. A homologação da rescisão do contrato perante um desses órgãos

supre a falta dessa assistência. Nesse caso, as verbas rescisórias que o empregado tem direito são: o saldo de salário, do décimo terceiro salário proporcional, de férias vencidas e proporcionais, ambas acrescidas do 1/3. Contudo, não poderá sacar os valores depositados no FGTS e tampouco terá direito à indenização de 40% sobre os referidos depósitos, além da indenização do aviso prévio.

Dispensa indireta

A rescisão contratual feita pelo empregado em razão de atos faltosos praticados pelo empregador denomina-se dispensa indireta. Consiste na dispensa do empregador por justa causa.

Na dispensa indireta devem ser observados os mesmos requisitos da justa causa do empregado, como taxatividade, proporcionalidade, gravidade, causalidade etc.

Ocorrendo a dispensa indireta, o empregado terá direito às mesmas verbas rescisórias da dispensa sem justa causa: aviso prévio de no mínimo trinta dias, saldo de salário, décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas e/ou proporcionais mais 1/3 constitucional, saque do FGTS, multa de 40% sobre os depósitos de FGTS, além das guias de seguro-desemprego para que o trabalhador possa receber o benefício.



O empregado põe fim ao contrato diante da prática do ato faltoso cometido pelo empregador, sendo dispensado do cumprimento do aviso prévio. Há necessidade do reconhecimento judicial da dispensa indireta, pois dificilmente o empregador reconhecerá que cometeu uma falta capaz de abalar a confiança existente entre ele e o empregado e de provocar a rescisão do contrato de trabalho. Para que isso ocorra, o empregado deve entrar com uma ação na Justiça do Trabalho para que seja reconhecida a justa causa do empregador e a dispensa indireta seja efetivada.

Para que a paralisação das atividades do empregado não seja confundida com abandono de emprego ou pedido de demissão, o empregado deve comunicar ao empregador a prática de justa causa.

Veja as figuras de justa causa em relação ao empregador:

1. exigência de serviços proibidos por lei, como, por exemplo, exigir do menor o trabalho insalubre ou noturno;
2. exigência de serviços superiores às forças físicas ou intelectuais do empregado. São serviços que excedem a capacidade normal do empregado, tanto em quantidade como superioridade e extensão dos esforços físicos e mentais;
3. exigência de serviços contrários aos bons costumes, que são aqueles que ferem a moral social ou do empregado, desrespeitando os princípios aceitos pela sociedade;
4. exigência de serviço fora do contrato, pois o empregado só é obrigado à prestação de serviços compreendidos na função contratada, não podendo ser exigidas outras atividades;
5. tratamento com rigor excessivo, ou seja, quando o empregador ou seus prepostos tratam o empregado com intransigência e severidade excessiva, aplicando ordens inapropriadas que caracterizem perseguição ou punição excessiva;
6. descumprimento de obrigações contratuais pelo empregador, como por exemplo, o atraso ou falta de pagamento, não concessão de intervalo para descanso e alimentação;
7. exposição do empregado a perigo manifesto de mal considerável, se caracteriza pela exigência do empregador para que o empregado execute atividades ou serviços que coloquem em risco a vida, a saúde e a integridade física do empregado;

8. prática de ofensas físicas contra o empregado, salvo no caso de legítima defesa ou de outrem;
9. prática de atos lesivos da honra e da boa fama do empregado ou de sua família; consiste na prática de ofensas como difamação, calúnia e injúria contra o próprio empregado ou sua família;
10. redução do trabalho do empregado: ocorre quando a remuneração é feita por peça ou por tarefa, e o empregador reduz a quantidade das tarefas ou peças a serem produzidas, ou diminui o valor da tarifa por peça ou tarefa produzida, reduzindo drasticamente o valor do seu salário, inviabilizando sua sobrevivência.

Atividade 2

Karina trabalha em uma empresa de cosméticos. Sempre recebeu seu salário em dia. Ocorre que nos últimos três meses seu patrão não tem pago seus salários, além de tratá-la com rigor excessivo, exigindo que ela trabalhe sem intervalo e não permitindo que levante para beber água ou ir ao banheiro. Como administrador da empresa, analise o caso de Karina.

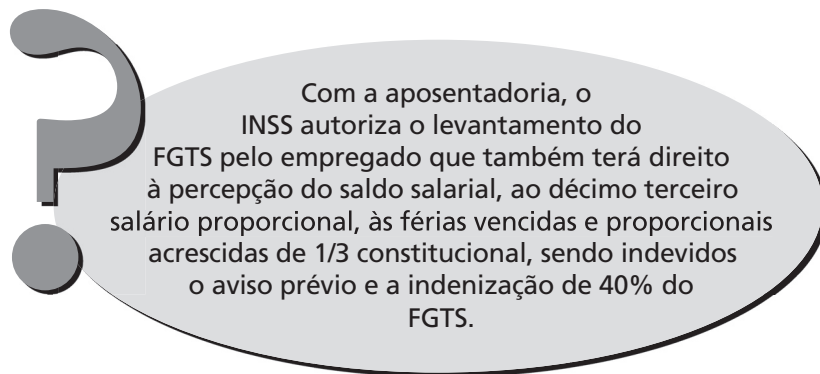
Resposta Comentada

A empresa de cosméticos não poderia tratar Karina dessa forma. Ela pode fazer uma reclamação trabalhista chamada de rescisão indireta, ou seja, pode pedir demissão em juízo, uma vez que seu patrão não está cumprindo com as regras contratuais. Esse pedido de demissão em juízo garante a Karina todos os direitos trabalhistas como se estivesse rescindindo seu contrato sem justa causa, já que o mesmo acontece por culpa única e exclusiva da empresa, sem que Karina tenha contribuído para isso.

Aposentadoria

É a forma de extinção do contrato de trabalho que garante ao empregado o direito de cessar suas atividades e passar à inatividade, em razão do preenchimento de certos requisitos ou obrigações legais.

Pela legislação previdenciária, o empregado pode se aposentar e continuar a prestar serviços, porém será um novo contrato, pois o anterior se extinguiu, inexistindo, assim, unicidade contratual, mas sim dois contratos de trabalho distintos e com efeitos próprios.



EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR INICIATIVA DAS PARTES

O acordo entre as partes é também chamado de distrato, ou seja, o empregado e o empregador rompem o contrato através de acordo ou transação. Porém, é inviável essa forma de rescisão, pois o empregado não pode transacionar verbas trabalhistas, sendo por isso os efeitos deste distrato idênticos ao da dispensa sem justa causa.

A culpa recíproca decorre da existência de atos faltosos praticados simultaneamente pelo empregado e pelo empregador. Estes atos devem ser igualmente graves e capazes de provocar a dissolução contratual. É a existência de duas justas causas simultâneas praticadas por cada uma das partes. Reconhecida a culpa recíproca, o empregado terá direito a 50% do valor do aviso prévio e da multa de 40% sobre os depósitos fundiários, décimo terceiro salário e das férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, como estabelece a Súmula nº 14 do TST.

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR DESAPARECIMENTO DOS SUJEITOS

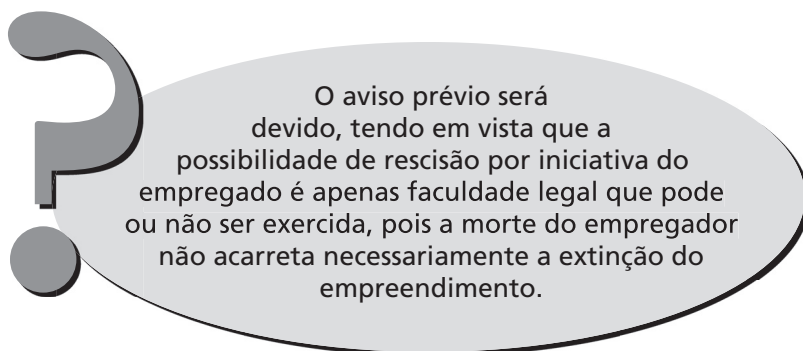
Morte do empregado

Como o contrato deve ser executado pessoalmente pelo empregado, não sendo permitida a substituição no cumprimento de suas obrigações, a morte do empregado extingue o contrato de trabalho.

Com a morte do empregado os vínculos de emprego dissolvem-se, e os direitos decorrentes da rescisão são transferidos aos herdeiros. Estes terão direito à percepção do saldo de salários, ao levantamento dos depósitos de FGTS, às férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional e ao décimo terceiro salário proporcional; não terão direito ao pagamento de aviso prévio nem à indenização de 40% sobre os depósitos fundiários.

Morte do empregador

Se a empresa for individual e o empregador vier a falecer, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. Não será um pedido de demissão, mas sim de motivo justificado para a rescisão contratual e acarretará o pagamento de todas as verbas rescisórias de uma dispensa sem justa causa.



Extinção da empresa

A extinção da empresa pode ocorrer por:

1. Força maior: é todo acontecimento inevitável em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

A força maior provoca a dissolução do contrato de trabalho pela impossibilidade de sua execução.



A força maior não desobriga o empregador ao pagamento das verbas rescisórias iguais à dispensa sem justa causa, mas reduz estas verbas à metade, inclusive a multa de 40% sobre os depósitos fundiários.

2. *Factum principis* (fato do príncipe): é a paralisação do trabalho ou seu impedimento resultante de uma ordem ou proibição emanada de autoridade pública, como, por exemplo, a desapropriação ou proibição de importação de matéria-prima que inviabilize a produção. Nesses casos, o empregado terá direito ao pagamento das verbas rescisórias pela entidade governamental que emitiu o ato. As verbas serão as mesmas da dispensa sem justa causa.

3. Falência ou simples extinção da empresa: pode provocar a extinção do contrato de trabalho, quando cessam as atividades empresariais. Nesse caso, são devidas todas as parcelas advindas da dispensa sem justa causa. No **JUÍZO FALIMENTAR**, os créditos trabalhistas têm prioridade, sendo denominados créditos privilegiados.

**Juízo
FALIMENTAR**

Juízo competente para processar e julgar causas de empresas em processo de falência ou dissolução.

CONCLUSÃO

A extinção ou a dissolução do contrato de trabalho isenta as partes de toda e qualquer responsabilidade decorrente do contrato.

Ocorrendo a extinção ou a dissolução, o empregado terá direito a receber seus créditos trabalhistas, exceto os casos em que não tiver esse direito, como, por exemplo, no caso de justa causa, em que o empregado receberá apenas seu direito adquirido, como saldo de salário, proporcional de férias, dentre outros.

Então, a importância de como se extingue o contrato de trabalho é quanto à indenização ou não dos direitos trabalhistas.

Atividade Final

Marcos trabalha na empresa Alegro Artes desde 2000. Ocorre que, em dezembro de 2006, foi decretada a falência da empresa, e Marcos, como os outros trabalhadores, não recebeu qualquer valor referente aos serviços prestados. Quais são os direitos de Marcos e dos outros trabalhadores?

Resposta Comentada

Marcos e os outros trabalhadores poderão ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho para requerer seus direitos junto à massa falida Alegro Artes. Estes terão direito ao salário correspondente aos dias trabalhados, além do aviso prévio, ao levantamento do FGTS e ao seguro-desemprego, a multa sobre o valor do FGTS depositado, férias e décimo terceiro salário proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano.

Vale lembrar que quando o valor dos direitos trabalhistas estiver estipulado, Marcos e os outros trabalhadores da empresa Alegro Artes deverão se inscrever na massa falida para receber seus direitos. Vale lembrar ainda que Marcos e os demais trabalhadores têm prioridade no recebimento de seus créditos, uma vez que a natureza das verbas trabalhistas é alimentar, tendo preferência aos demais credores.

RESUMO

A extinção, cessação ou rescisão do contrato de trabalho é o término do pacto laboral, com o fim das obrigações existentes entre as partes.

As formas de dissolução contratual são as seguintes: por decisão do empregador; por decisão do empregado; por iniciativa de ambos; por desaparecimento dos sujeitos; por cumprimento do contrato.

A extinção do contrato de trabalho pelo empregado pode ocorrer pelo pedido de demissão, pela dispensa indireta ou pela aposentadoria.




Remuneração e salário

AULA 8

Meta da aula

Apresentar os conceitos de remuneração e salário.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1  listar as características de remuneração e salário;
- 2  descrever os tipos de remuneração;
- 3  conceituar e verificar as hipóteses da equiparação salarial.

INTRODUÇÃO

Empresas exportadoras e que investem em inovações tecnológicas foram as que mais empregaram na primeira metade dos anos 2000 – com 932.508 mil vagas formais geradas entre 2000 e 2004 – ou 18,6% dos postos criados no período, estimados em cerca de cinco milhões. São elas que também garantiram melhores remunerações no país, segundo o livro “Brasil, o estado de uma nação”, lançado ontem pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Firms que inovam e diferenciam produtos pagam um salário 12,07% superior ao das demais, enquanto as exportadoras garantem uma remuneração 24,7% maior do que as que não vendem no exterior. As empresas exportadoras classificadas como contínuas (que atuaram internacionalmente de maneira ininterrupta no período) criaram 443.892 empregos entre 2000 e 2004, uma alta de 17,1%, enquanto as inovadoras de tecnologia foram responsáveis pelo aparecimento de mais 488.416 postos de trabalho, um acréscimo de 28,7% (OLIVEIRA e BARBOSA, 2006, p. 31).

O termo “salário” deriva do latim *salarium*, cuja origem está na palavra sal, que era uma **UTILIDADE** fornecida pelos romanos como pagamento aos domésticos. Já o termo “remuneração” também deriva do latim *remuneratio*.

UTILIDADE

Neste caso, a utilidade pode ser entendida como alimentos, roupas, objetos de uso, já que não era pago o salário em espécie (dinheiro).

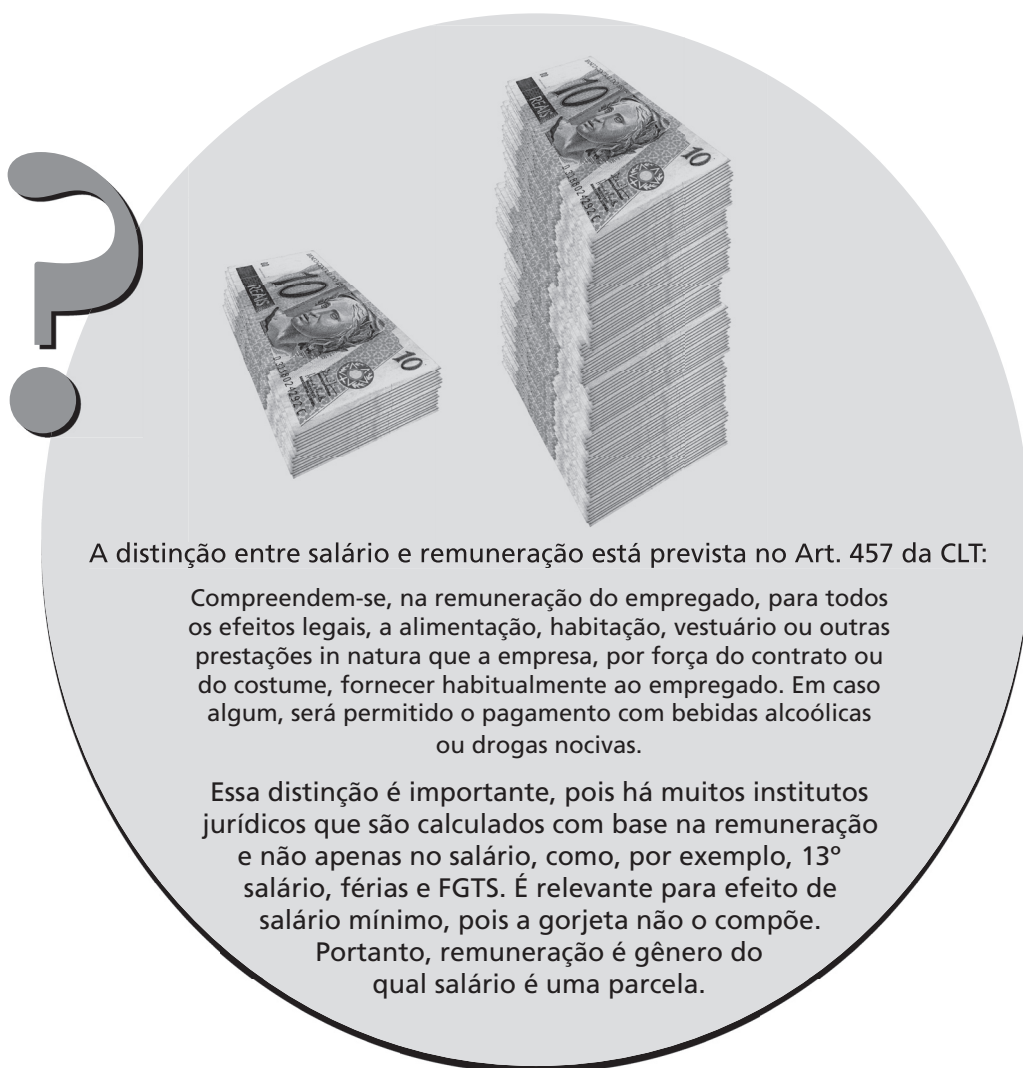
O salário do empregado rural é regulado pela Lei nº 5.889/73.

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas pelo empregado, em dinheiro ou utilidade em razão da prestação de serviços ou do contrato de trabalho, proveniente de terceiros ou dos empregadores, de forma habitual.

Assim, considera-se remuneração tudo quanto é pago habitualmente, mês a mês, dia a dia, ou hora a hora, como adicionais, prêmios, gratificações, diárias de viagem etc.

Salário é parcela da remuneração, a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas também pelo fato de encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. É constituído por uma importância fixa estipulada, acrescida de adicionais, comissões, percentagens. Também pode ser entendido como um conjunto de percepções econômicas pagas pelo empregador.

A remuneração é gênero, ou seja, tudo aquilo que é incorporado ao salário, como, por exemplo, o prêmio. Já o salário é espécie, o valor ao qual o empregado é contratado, sem qualquer adicional. Veja esse exemplo: Maria foi contratada para trabalhar como doméstica pelo valor do salário mínimo. Como mora distante, depende de auxílio-transporte para seu deslocamento. O valor do salário mínimo é o salário de Maria, já o auxílio-transporte é a remuneração.



A distinção entre salário e remuneração está prevista no Art. 457 da CLT:

Compreendem-se, na remuneração do empregado, 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.

Essa distinção é importante, pois há muitos institutos jurídicos que são calculados com base na remuneração e não apenas no salário, como, por exemplo, 13º salário, férias e FGTS. É relevante para efeito de salário mínimo, pois a gorjeta não o compõe. Portanto, remuneração é gênero do qual salário é uma parcela.

DIFERENÇA ENTRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Os valores pagos ao empregado podem ter natureza salarial ou indenizatória. São verbas salariais, se pagos pela prestação de serviço ou por se encontrar à disposição do empregador, como uma retribuição devida, paga diretamente pelo empregador. Já as verbas indenizatórias são uma importância devida na relação de emprego, quando há lesão ou perda de um direito, provocada de forma dolosa ou culposa pelo empregador ou seus prepostos, ou, ainda, por desenvolver uma atividade de risco. No entanto, a reiteração no pagamento da verba indenizatória faz com que ela receba tratamento salarial, como, por exemplo, horas extras, adicional noturno.

De acordo com a Lei nº 8.112/90, não se utiliza a expressão *salário* no Direito Administrativo, mas, sim, *vencimento* para designar a retribuição pecuniária devida pelo exercício de cargo público.

O salário não pode ser complessivo, ou seja, ajustado antecipadamente de forma a englobar, em uma única prestação pecuniária, o pagamento de diferentes parcelas. Essa forma é inadmissível no Direito do Trabalho, razão pela qual o recibo salarial deve indicar nominalmente todas as parcelas que o compõem.

São algumas características do salário:

1. **Essencialidade:** sem o salário, não há contrato de trabalho, pois este último é oneroso.

2. **Reciprocidade:** é uma contraprestação pelos serviços prestados.

3. **Sucessividade:** é pago enquanto existir a relação jurídica, é algo que se prolonga no tempo.

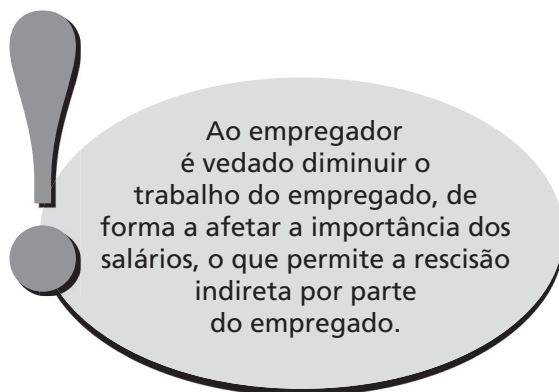
4. **Caráter alimentar:** é fonte de sustento do trabalhador e essencial para sua sobrevivência.

5. **Irredutibilidade:** o salário não pode ser reduzido, exceto por acordo ou convenção coletiva, mediante negociação com o sindicato.

Existem diversas formas de pagamento do salário.

1. **Salário por unidade de tempo:** é aquele pago em razão do tempo gasto pelo empregado no exercício de suas atividades e não da realização da obra. Pode ser estipulado por hora, dia, quinzena, ou mês. O cálculo do pagamento não se confunde com o período do pagamento, já que este não pode ser superior a um mês.

2. Salário por unidade de obra ou produção: é aquele que varia de acordo com o trabalho realizado, independentemente do tempo que foi gasto. O salário é calculado em função da produção, conforme o valor determinado pela quantidade de peças produzidas ou, de forma completa, pela quantidade e qualidade de peças. Pode ser pago por peça (número de peças), por peso (cada tonelada de minério extraído), por volume (cada metro cúbico), por comprimento (por cada metro manufaturado) etc.

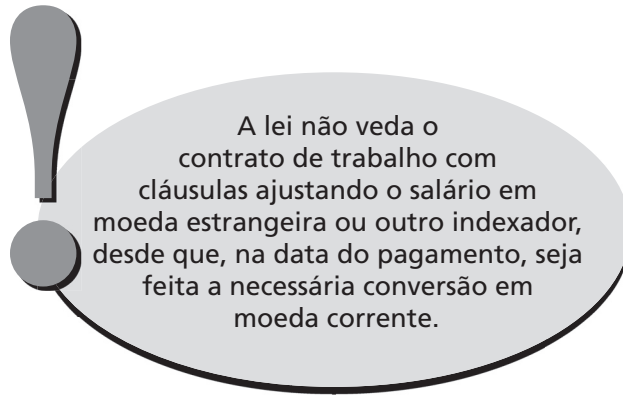


3. Salário por tarefa: é a forma mista de salário, ou seja, é a combinação entre o salário por unidade de tempo e por unidade de obra. Nele, o empregado deve realizar o serviço dentro de um prazo determinado. Se realizar o trabalho/tarefa antes do tempo, o empregado pode se retirar da empresa. A produção exigida nesses casos deve ser a mediana, ou seja, a produção normal de um trabalhador.

SALÁRIO *IN NATURA* E UTILIDADES – MEIOS DE PAGAMENTO

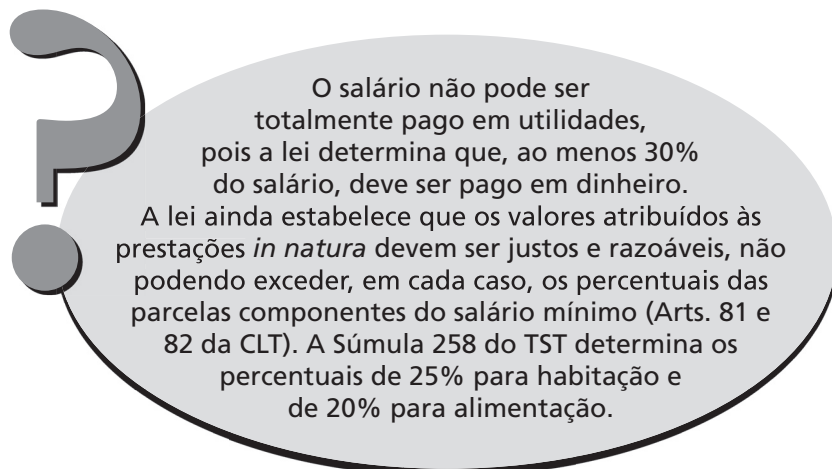
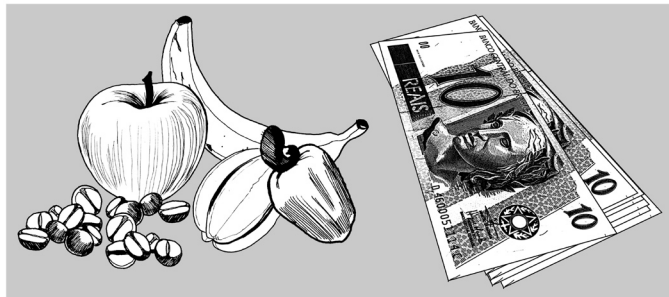
O salário pode ser pago em dinheiro (espécie ou cheque) ou em utilidades como alimentação, habitação ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força de contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado.

- **Pagamento em dinheiro:** o pagamento do salário deve ser feito, preferencialmente, em dinheiro, ou seja, em moeda corrente nacional. São nulos os pagamentos feitos em moeda estrangeira (Art. 463 CLT), exceto se a obrigação for cumprida no estrangeiro, ou se disser respeito a técnicos estrangeiros para a realização de serviços especializados no Brasil.



- Pagamento em cheque: desde que seja realizada a abertura de conta bancária em nome do empregado, com seu consentimento e em banco próximo ao local do trabalho, o pagamento poderá ser feito em cheque ou depósito bancário. Nesse caso, o empregador deve garantir ao empregado o direito de comparecer ao banco para receber o seu salário.


- Pagamento em utilidades ou in natura: o salário pode ser também pago em espécie, utilidades, ou bens econômicos. O salário in natura é decorrente de contrato ou de costumes. Várias utilidades podem ser entregues como salário (vestuário, habitação, transporte), exceto drogas nocivas e bebidas alcoólicas.



No Brasil, o *truck system* é vedado. É proibido no território nacional o pagamento do salário feito por meio de papéis de aceitação restrita na localidade (como vales, cupons, bônus), de forma a obrigar os trabalhadores a adquirir as mercadorias de que necessitam em estabelecimentos do próprio empregador ou de pessoa que assegure comissão.

Cabe ressaltar que nem todas as utilidades fornecidas ao empregado têm natureza salarial. Quando são fornecidas aos empregados para a execução do contrato de trabalho, as utilidades são consideradas “ferramentas de trabalho”, não tendo, portanto, natureza salarial. São alguns exemplos: capacete, luvas, uniforme, veículo para prestar serviços, alimentação do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Já as utilidades fornecidas ao empregado pelo trabalho, em razão da prestação de serviços, são consideradas salário, como, por exemplo: habitação, vestuário, cujo uso não é obrigatório no trabalho, vale-refeição.



O vale-transporte não é considerado salário, por expressa determinação legal. É um benefício que objetiva satisfazer às despesas de deslocamento da residência ao trabalho e vice-versa, não pode ser substituído por dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

VALOR DO SALÁRIO

O salário é acertado pelo empregador e empregado. Ambos, de comum acordo, estipulam o *quantum* devido ao empregado, que deve ser especificado, bem como fixam o período para pagamento e a data em que este deverá ser feito.

Quando há dúvidas quanto ao valor do salário ou quando este não foi estipulado, o empregado terá direito a receber o mesmo salário que aquele empregado que fizer serviço equivalente na mesma empresa, ou o que for habitualmente pago para serviço semelhante, no mercado ou na empresa.

CONDIÇÕES GRAVOSAS

São condições de trabalho onde haja algum perigo ou produtos inflamáveis ou tóxico. Então, são circunstâncias de trabalho com grau de risco, por isso chamadas de gravosas (graves). Exemplo: vigia de piscina – trabalha administrando cloro em piscinas – que é um produto inflamável e tóxico –, por isso terá direito a um adicional em seu salário.

Ao fixar o salário, o empregador deve respeitar limites mínimos.

São eles:

- O salário mínimo estipulado pela Constituição Federal.
- O salário normativo ou piso salarial, ou seja, o valor mínimo que deve ser pago a uma determinada categoria, estipulado por acordo ou convenção coletiva.
- O salário profissional, que é o valor mínimo, fixado por lei, devido a empregados que pertencem a uma determinada categoria, por exemplo, arquitetos, médicos, engenheiros.

FORMAS ESPECIAIS DE SALÁRIO

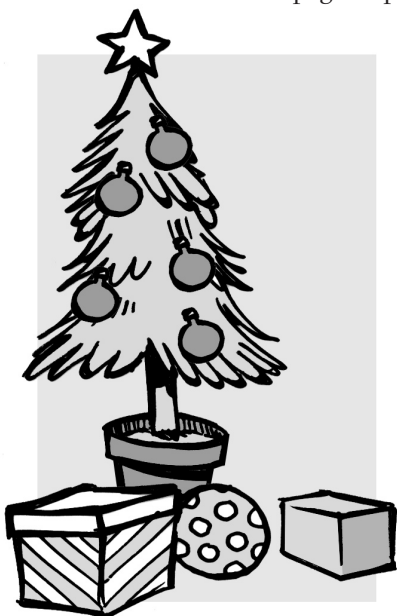
1. **Abonos:** são conhecidos como “vales”. Representam o adiantamento salarial, ou seja, o empregador antecipa parte ou o total do salário para o empregado.

2. **Adicionais:** são acréscimos salariais decorrentes da prestação de serviço executada em **CONDIÇÕES GRAVOSAS** para quem a presta. São devidos quando a atividade desenvolvida é, por algum motivo, prejudicial ao empregado e a sua saúde.

3. **Gratificações:** são valores que se caracterizam como formas de recompensa, agradecimento ou dádiva por serviço eventual ou extraordinário. São meras liberalidades do empregador. Essas verbas somente serão verbas salariais que integram o salário, se pagas com habitualidade, pois, se forem pagas esporadicamente, não integrarão o salário.

4. **Décimo terceiro salário:** antiga gratificação natalina, tem natureza salarial e como tal não pode ser reduzido, salvo por convenção e acordo coletivo. É o valor devido e pago pelo empregador, no mês de dezembro, e corresponde a uma remuneração mensal. Poderá ser proporcional ao empregado que não trabalhou o ano todo, na ordem de 1/12 por mês efetivamente laborado ou fração igual ou superior a 15 dias. O empregado só perde direito à referida verba, no caso de dispensa por justa causa.

5. **Gorjetas:** é uma forma de pagamento indireto, ou seja, é uma retribuição paga voluntariamente por quem utiliza os serviços da empresa. Quando cobradas na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, as



gorjetas integram a remuneração do empregado, mas não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Enunciado 354 do TST:

As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado).

As gorjetas repercutem no cálculo do FGTS e contribuições do empregado para fins previdenciários.

6. **Prêmios:** são parcelas de natureza salarial, devidas ao empregado, em função de fatores de ordem pessoal decorrentes da assiduidade, da eficiência, da produtividade, ou qualquer outra condição estipulada pelo empregador e vinculada ao empregado. Sendo habituais, os prêmios integram o salário, não podendo, portanto, ser suprimidos, unilateralmente, pelo empregador. Sempre que o empregado cumprir as exigências estipuladas poderá exigir os prêmios devidos.

7. **Ajuda de custo:** são valores pagos aos empregados de forma ampla, para proporcionar condições de execução dos serviços, incluindo, por exemplo, locomoção e alimentação de vendedores externos. Essa verba tem natureza indenizatória, não é salarial. Só será considerada salarial, se houver fraude, quando a parcela não for destinada para compensar as despesas do empregado com a execução dos serviços.

8. **Diárias para viagem:** são valores pagos ao empregado para indenizar despesas com hospedagem, deslocamento e alimentação, quando o empregado viaja para executar tarefas e serviços para seu empregador. Só possuem natureza salarial quando o total das diárias for superior à metade do salário mensal percebido pelo empregado.

9. **Stock options:** são formas de incentivo ao empregado no desenvolvimento da empresa, condicionadas a regras preestabelecidas. Caracterizam-se pela opção de compra de ações da empresa com desconto. Têm natureza comercial e não-salarial, pois trata-se de operação financeira no mercado de ações.



10. Participação nos lucros ou nos resultados da empresa: é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho que tem por finalidade incentivar a produtividade do empregado. Não é verba salarial e não se aplica à regra da habitualidade. Essa verba é objeto de negociação entre empresa e empregado. Só é permitido o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros, em período inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes ao ano.

ADICIONAIS

Temos previstos em nossa Legislação diversos tipos de adicionais ao salário. São eles:

- **Adicional de hora extra:** é um adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal e é devido quando há prestação de serviços além da jornada normal indicada pela categoria. Quando pago habitualmente, integra a remuneração.

- **Adicional noturno:** é o acréscimo salarial devido ao empregado que trabalha em horário noturno. Para o empregado urbano, o valor do acréscimo mínimo é de 20% em relação ao trabalho diurno, para cada 52 minutos e 30 segundos (a hora noturna é reduzida). O horário noturno é aquele realizado entre 22 e 5 horas.



Para o empregado rural, considera-se jornada noturna aquela realizada entre 21 e 5 horas, na agricultura; e, entre 20 e 4 horas, na pecuária. O acréscimo mínimo exigível é de 25% em relação ao trabalho diurno, para cada hora. Nesses casos, não há hora reduzida. O adicional noturno habitual integra o salário do empregado para todos os efeitos legais. Caso o empregado deixe de trabalhar à noite, deixa de ter direito ao adicional.

O menor não pode trabalhar em horário noturno.

- **Adicional de periculosidade:** é devido quando o empregado trabalhar em contato permanente ou intermitente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. Esse adicional é devido também a pessoas que trabalham no setor de energia elétrica, radiações ionizantes ou substâncias radioativas. O percentual devido para os empregados que exercem seu trabalho em condições de periculosidade é de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações no lucro da empresa. A periculosidade deverá ser constatada por meio de perícia a cargo de médico ou engenheiro do trabalho, devidamente registrados no Ministério do Trabalho.

- **Adicional de insalubridade:** são atividades 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, do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos. Essas atividades garantem ao empregado o pagamento de um adicional que pode ser de 10%, 20% ou 40% (se o grau de insalubridade for mínimo, médio ou máximo) calculado sobre o salário mínimo, salvo se o empregado receber piso profissional superior, quando o adicional será calculado sobre este último. A perícia realizada por engenheiros do trabalho ou médicos do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho, é que determinará o grau de insalubridade da atividade. O adicional de insalubridade só é devido quando persistir a condição insalubre. O pagamento do adicional não é mais exigível, se a condição de insalubre desaparecer.

O empregado que trabalhar em local insalubre e perigoso terá que optar pelo adicional que lhe for mais benéfico, pois o empregado não pode cumular o recebimento do adicional de insalubridade e o de periculosidade.

Atividade 1

Joaquim trabalha numa empresa de produção de carvão. Para tanto, Joaquim trabalha em minas subterrâneas para a extração do carvão, utilizando, ainda, explosivos para chegar ao seu objetivo. A empresa de carvão paga a Joaquim um adicional de periculosidade, uma vez que ele trabalha administrando diversos explosivos. Joaquim procurou você no setor de Recursos Humanos da empresa, pois quer receber, além do adicional de periculosidade, o adicional de insalubridade, já que trabalha nas minas subterrâneas, se expondo a outros perigos, além dos explosivos. Você, como chefe do DRH, deve analisar a situação de Joaquim.

Resposta

Joaquim deve optar em continuar a receber o adicional de periculosidade ou a receber o adicional de insalubridade. Ainda que exerça atividade periculosa e insalubre, Joaquim não pode, conforme dita a legislação, acumular dois adicionais, ainda que exerça tais atividades.

- **Adicional de transferência:** é o adicional pago ao empregado que é transferido para lugar diverso do contrato de trabalho, acarretando transferência de domicílio. Só é pago quando a transferência é provisória. O seu valor é de 25% sobre o salário recebido.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

A equiparação salarial decorre do princípio da isonomia salarial. Esse princípio é expressão característica da justiça social, pois procura evitar situações de injustiça e de exploração, além de impedir o nepotismo e a discriminação dos empregados.

Espécies de equiparação salarial

- por analogia:
Determina que não pode haver distinção no pagamento de salário entre empregado brasileiro e estrangeiro que exerçam funções análogas.
- por equivalência:

É a forma de equiparação salarial que garante salário igual àquele que, na mesma empresa, fizer o mesmo serviço ou equivalente, ou ao que for habitualmente pago para serviço semelhante, independente de indicação de **PARADIGMA**. Esse tipo de equiparação pode decorrer da falta de acordo ou estipulação do salário, pois houve, por exemplo, desvio de função ou acúmulo de funções, ou da impossibilidade de provar a importância salarial ajustada.

PARADIGMA

Modelo, exemplo.

Nesses casos, há duas soluções:

1. Pagamento de salário igual ao daquele que exerce serviço equivalente na mesma empresa e, se não houver.
2. Pagamento de salário igual ao daquele que exerce serviço equivalente em outra empresa.

- por identidade:

É a garantia de que o trabalhador não sofrerá discriminação salarial, quando o seu trabalho tiver o mesmo valor do trabalho realizado por outro empregado, na mesma empresa (paradigma), porém, para que esta garantia ocorra, deve-se observar os seguintes requisitos legais:

Art. 461 CLT:

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:

1. **Mesmo local de trabalho:** a equiparação salarial é devida aos empregados que trabalham no mesmo local, ou seja, no mesmo município ou região metropolitana.
2. **Tempo de serviço:** os empregados que exercem as mesmas atividades devem receber o mesmo salário, desde que a diferença de tempo de serviço entre os dois não seja superior a dois anos. O que importa é o tempo de serviço na função e não na empresa.
3. **Identidade funcional:** o paradigma e o empregado equiparando devem exercer função idêntica; suas atribuições e atividades devem ser as mesmas;
4. **Trabalho de igual valor:** o trabalho exercido com igual produtividade e mesma perfeição técnica, ou seja, com a mesma qualidade e mesma quantidade, utilizando o mesmo equipamento, com as mesmas condições de trabalho num mesmo período.
5. **Simultaneidade da prestação de serviço:** o paradigma e o equiparando devem prestar serviços simultaneamente, pois a comparação das atividades depende do confronto do trabalho exercido dos dois, e isso só pode ocorrer se ambos estiverem prestando serviços no mesmo período.
6. **O mesmo empregador:** os empregados devem prestar serviço à mesma pessoa jurídica ou física.

Se o empregado estiver substituindo outro, temporariamente, terá direito à equiparação salarial, enquanto durar a substituição, desde que esta não seja meramente eventual. Por exemplo, substituição nas férias, ou licença-maternidade.

Mesmo atendendo a todos os requisitos, a equiparação salarial não será possível quando:

1. A empresa possuir quadro de carreira homologado pelo Ministério do Trabalho, que determina todos os postos de trabalho, suas funções e as regras para as promoções, por merecimento e antigüidade;
2. O empregado readaptado em nova função, por motivo de deficiência física ou mental, atestada pela Previdência Social, não pode servir de paradigma, pois a readaptação visa à integração do funcionário na sociedade, mantendo seu antigo salário, que nem sempre é o da nova função.

Regras gerais

1. Dia do pagamento: o pagamento não pode ser estipulado por período superior a um mês, salvo comissões, percentagens e gratificações, e deve ser feito até o quinto dia útil do mês, no local de trabalho, dentro do horário de serviço, ou imediatamente após o encerramento deste. Para o direito do trabalho, sábado é dia útil. As comissões e percentagens só serão devidas depois de ultimada a transação a que se referem. Se houver atraso no pagamento do salário, o empregado pode rescindir o contrato de forma indireta. Para alteração do dia de pagamento é necessário um aviso, com meses de antecedência, para que os empregados possam se adaptar à nova data.

2. Prova do pagamento: o pagamento do salário é comprovado documentalmente, por meio de um recibo assinado pelo empregado ou mediante comprovante bancário.

3. Pagamento em audiência: na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem o pagamento de VERBAS SALARIAIS INCONTROVERSAS, o empregador é obrigado a pagá-las ao trabalhador na primeira audiência na Justiça do Trabalho, sob pena de pagamento com acréscimo de 50%.

4. Descontos salariais: a legislação brasileira proíbe o empregador de efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de previsão legal, acordo ou convenção coletiva, como, por exemplo: adiantamento salarial, 6% do vale-transporte, imposto de renda, custas judiciais, danos causados pelo empregado, desde que dolosos ou cujo desconto tenha sido acordado pelas partes.

5. Salário-família: não possui natureza salarial, é um benefício previdenciário, devido aos empregados com filhos menores até 14 anos de idade. O pagamento depende da apresentação da certidão de nascimento e da carteira de vacinação das crianças de um a cinco anos. É pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário mínimo.

VERBAS SALARIAIS INCONTROVERSAS

Verbas que devem ser pagas sem discussão.
Exemplos: salário do mês trabalhado, férias (quando já completado o período aquisitivo).

Atividade 2

Rita foi contratada, em 2000, como secretária para exercer a mesma função que Marta, com o mesmo horário e as mesmas obrigações. Contudo, foi acordado que seu salário seria de R\$ 400,00, isto é, R\$ 300,00 a menos que o de Marta. Você foi contratado em 2007 para verificar a situação trabalhista da empresa e se deparou com a situação de Rita. Seu chefe lhe pediu uma análise de tal situação.

Resposta

Rita tem o direito à equiparação salarial, uma vez que esta desenvolve a mesma função com o mesmo horário e as mesmas obrigações que Marta. Vale ressaltar ainda, que a empresa deverá devolver a Rita o valor equiparado de todo o tempo de serviço prestado, ou seja, deverá ter seu salário equiparado, desde 2000, devendo receber as diferenças salariais, mês a mês, além de seus recolhimentos fundiários e previdenciários serem regularizados.

CONCLUSÃO

Muitas pessoas acreditam que remuneração e salário são a mesma coisa. Contudo, temos muitas diferenças entres esses institutos. Salário é o valor estipulado para a prestação do serviço. Já a remuneração é o gênero do salário. É tudo aquilo que incorpora o valor estipulado na prestação, como gratificações, prêmios etc.

A importância da diferença entre salário e remuneração incide no momento do pagamento das verbas rescisórias, uma vez que o cálculo é feito com base no salário e não na remuneração.

Atividade Final

Para ler e refletir

No mês de maio de cada ano é feito reajuste no valor do salário mínimo, aumentando, desta forma, o salário dos brasileiros.

Tal aumento é feito com base na inflação. Leia a notícia abaixo, reflita sobre o real aumento do salário mínimo e escreva um breve comentário sobre o fato em questão. Verifique se está em conformidade com as necessidades básicas e sociais descritas na Constituição, em seu Art. 5º, estudado na Aula 1.

O presidente Luiz Inácio Lula da Silva afirmou ontem, em café da manhã com jornalistas, que está determinado a recuperar o poder de compra da população. Ele prometeu que, durante seu segundo mandato, o salário mínimo terá um aumento real (acima da inflação), em cumprimento ao acordo firmado entre as centrais sindicais e o Ministério do Trabalho. Lula afirmou que a economia não cresce em um toque de magia e, por isso, não pretende se apegar a números – mais especificamente à meta de crescimento de 5% do Produto Interno Bruto (PIB) a partir de 2007, que vinha sendo divulgada pelo próprio governo nos últimos meses.

Lula disse que só anunciará as medidas para estimular investimentos e o crescimento da economia brasileira no fim de janeiro, depois de tirar dez dias para descansar. O anúncio do pacote estava previsto para a última quinta-feira, mas foi adiado porque o reajuste do salário mínimo para R\$ 380, e não para R\$ 375, tirou espaço das desonerações tributárias e dos investimentos públicos em infraestrutura (JUNGBLUT, 2006, p. 36).

Remuneração é o conjunto de prestações recebidas pelo empregado em razão da prestação de serviços ou do contrato de trabalho, em dinheiro ou utilidade, proveniente de terceiros ou dos empregadores, de forma habitual.

Salário é parcela da remuneração, é a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas, também, pelo fato de encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. É constituído por uma importância fixa estipulada, acrescida de adicionais, comissões, percentagens, enfim, é um conjunto de percepções econômicas pagas pelo empregador.

O salário pode ser pago em dinheiro (espécie ou cheque) ou em utilidades como alimentação, habitação ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força de contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado.

Previdência Social I

AULA 9

Meta da aula

Apresentar o conceito de Seguridade Social, sua evolução e fundamentos, seus beneficiários e seu financiamento.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



diferenciar os regimes previdenciários;



listar os tipos de beneficiários da Previdência Social;



demonstrar como a Previdência se financia;

INTRODUÇÃO

O Presidente Luiz Inácio Lula da Silva mostrou na semana passada para que lado pende no debate sobre a Previdência Social. Para Lula, o rombo nas contas previdenciárias não é obstáculo ao crescimento nem precisa de remédio forte, como a reforma estrutural – bastariam medidas homeopáticas de gestão e combate à sonegação. “Agora, parece que todo e qualquer problema se resolve com a Previdência Social”, afirmou Lula na cerimônia de posse da diretoria da Confederação Nacional da Indústria (CNI). De acordo com ele, apesar de projeções do governo apontarem para um rombo de 42 bilhões neste ano no INSS, esses números estariam inflamados por incorporar os gastos assistenciais com o pagamento de pelo menos um salário mínimo a idosos acima de 70 anos (RAMOS, 2006, p. 38).

A Previdência Social tem início no momento em que a poupança e a caridade deixam de ser uma preocupação isolada e passam a ser consideradas por grupos de pessoas que se associam em busca de proteção mútua contra os elementos naturais e humanos, agressivos e antagônicos.

Dois fenômenos sociais contribuíram para o surgimento da Seguridade Social:

- o assistencialismo, que se baseava na caridade e na Igreja;
- o mutualismo, que se fundamentava na solidariedade de um grupo e tinha como princípio basilar a solidariedade, cuja máxima era um por todos, todos por um. Vários indivíduos, em regra da mesma profissão, se uniam para constituir um fundo para a cobertura de certos riscos.

ORIGENS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A primeira legislação previdenciária, a Lei de Amparo aos Pobres, surgiu na Inglaterra, em 1601, e estabeleceu o princípio de que caberia à comunidade a responsabilidade pela assistência pública.

Posteriormente, na Revolução Francesa, surge a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que assegurava trabalho ou meios de sobrevivência aos cidadãos incapacitados.

Com a Revolução Industrial, no final do século XIX, as nações começaram a desenvolver a proteção aos trabalhadores e demais integrantes da sociedade. O Estado aumenta sua intervenção nas relações sociais, começando a se preocupar com o dever social e a aplicação da receita tributária no auxílio aos desafortunados.

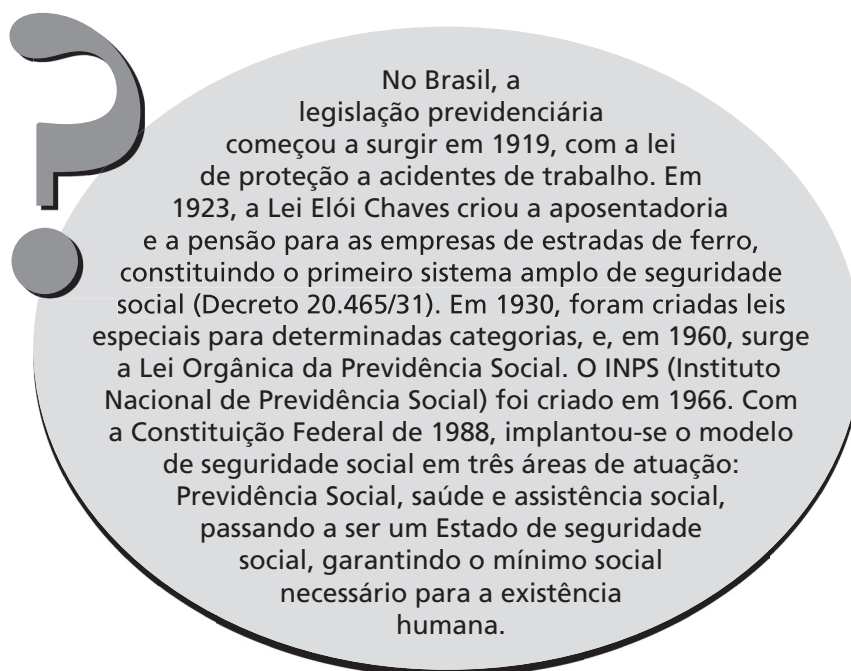
No último quartel do século XIX, Otto Von Bismarck criou o primeiro sistema de seguro social. A partir desse momento, a evolução da Previdência pode ser dividida em quatro fases:

1. Período de formação: Lei do Seguro-Doença, em 1883, e Lei do Seguro contra Acidentes do Trabalho, até o término da Primeira Guerra Mundial. Caracterizou-se pela proliferação das normas da Previdência Social nas diversas nações européias.

2. Período de expansão geográfica: inicia-se em 1911 e vai até o final da Segunda Guerra Mundial. Caracterizou-se pelo aperfeiçoamento dos sistemas europeus e a “exportação” de seus princípios aos demais continentes.

3. Transformação da Previdência Social: iniciou-se na Segunda Grande Guerra. Caracterizou-se pela ampliação da Previdência para o regime de seguridade social, cujas principais características são: o acréscimo dos riscos cobertos; a melhoria das condições de concessão dos benefícios; a extensão das prestações previdenciárias a todos os tipos de trabalhadores e a tendência a transferir para o Estado a responsabilidade total do custeio do novo programa de ação.

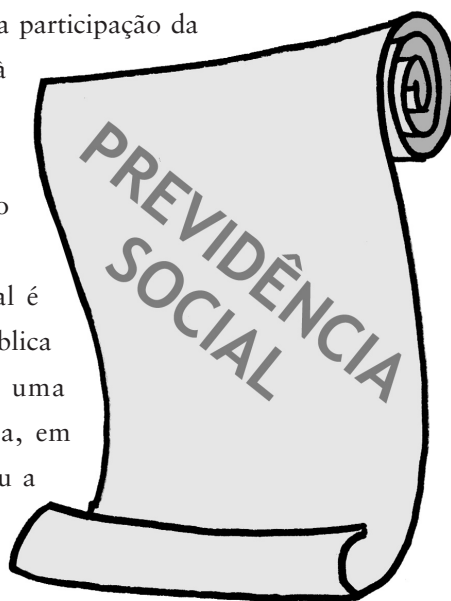
4. Reformulação da seguridade social: o fim da Guerra Fria, a globalização da economia e o aumento da expectativa de vida geraram reflexos na seguridade e na Previdência Social. Hoje em dia, a tendência é neoliberal, com a redução do papel do Estado na economia e na Previdência Social. O Estado de bem-estar social dá lugar ao livre mercado sem a intervenção do Estado, nas nações globalizadas que buscam a redução de encargos sociais, a fim de reduzir custos de mercadorias e maior competitividade nos mercados internacionais, gerando reflexos na Previdência Social.




CONCEITO

A seguridade social consiste em um conjunto integrado de iniciativa de poderes públicos com a participação da sociedade que assegura os direitos à saúde, previdência e assistência. Sua finalidade é alcançar o bem-estar e a justiça social, e seu fundamento básico é o trabalho.

Portanto, a seguridade social é uma técnica de proteção social pública que visa a garantir ao cidadão uma existência digna ao longo da vida, em situações em que ocorra a perda ou a diminuição do rendimento familiar, integrando num só todo as medidas de previdência e assistência social e oferecendo, também, serviços de saúde.





Existem várias leis esparsas que regulam a seguridade social. São elas:

1. Leis 8.212/91, 8.213/91 e Decreto 3.048/99, que tratam do Regime Geral da Previdência Social;
2. Lei 9.717/98 e art. 40 da CF, com alterações da EC 41/03, que estabelecem as regras gerais do Regime Próprio dos Servidores Públicos;
3. Leis Complementares 108 e 109, de 2001, que regulam o Regime Privado que serve para complementar as prestações devidas.

ORGANIZAÇÃO

A Constituição Federal não agregou em um só sistema todo o instrumento de proteção social, pois existe um sistema para servidores públicos, beneficiários de regimes próprios de previdência e previdência privada.

O art. 202 da CF disciplina o regime da previdência privada de caráter complementar, organizado de forma autônoma, de caráter facultativo.

OBJETIVOS DA SEGURIDADE SOCIAL

A Constituição cita, no artigo 194, alguns princípios objetivos que o Poder Público deve levar em conta na organização da seguridade social. São eles:

1. Universalidade de cobertura e de atendimento: significa que toda a população de um país deve ter uma renda mínima assegurada no caso de incapacidade de trabalho ou de ganho, assim como de morte do provedor da família, e um suplemento pecuniário pelo aumento das despesas que desequilibrem ou possam desequilibrar o orçamento familiar. As prestações previdenciárias devem abranger o maior número possível de situações que irão gerar necessidades sociais. Também as prestações previdenciárias devem abranger o maior número possível de filiados que preencham os requisitos legais.

2. Uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços a populações urbanas e rurais: com a Constituição de 1988, os trabalhadores rurais foram equiparados aos urbanos para fins previdenciários. Por esse motivo, deve haver a mesma proteção, sem distinção entre urbanos e rurais. É preciso fazer uma distinção básica: uniformidade é a igualdade no que se refere aos eventos cobertos, e equivalência refere-se aos valores da prestação e proíbe a utilização de critérios diferenciados para o cálculo dos benefícios previdenciários entre os trabalhadores urbanos e rurais.

3. Seletividade e distributividade na prestação de benefícios e serviços: esse objetivo é um desdobramento do princípio da igualdade, no sentido de que os desiguais devem ser tratados desigualmente. Deve ser feita uma seleção pela lei quanto à outorga de benefícios ou serviços às pessoas. Pode acontecer, por exemplo, a seguinte situação: um risco social não acarretar dano a uma pessoa, que, apesar da contingência verificada, pode continuar subsistindo sem o socorro da seguridade social. Apesar de o objetivo da Previdência consistir em atender às necessidades, sua função precípua é distribuir renda. Conseqüentemente, a distribuição somente pode ser feita com a outorga de prestações a quem dela necessita, para, desta forma, melhorar o nível dos seus beneficiários.

4. Irredutibilidade do valor do benefício: os benefícios sofrerão reajustes periódicos, não podendo ser reduzidos. O benefício que substitua o salário de contribuição ou rendimento do trabalho não pode ser inferior a um salário mínimo. Atualmente, a competência para fixar os percentuais de reajuste dos benefícios é do Poder Executivo.

5. Equidade na forma de participação e custeio: cada um deve contribuir na medida de suas possibilidades, seja pelo lucro do empregador, seja pelos salários dos empregados. Apenas aqueles que estiverem em igualdade de condições poderão contribuir da mesma forma.

6. Diversidade na base de financiamento: a seguridade é financiada por toda a sociedade, de forma direta e indireta, por várias formas de custeio, evitando que o financiamento desta não recaia apenas sobre um grupo de contribuintes. Se as bases forem insuficientes, o legislador poderá, por meio de lei complementar, criar outras fontes para a manutenção da seguridade social (art. 195, § 4º da CF).

7. Caráter democrático e descentralizado da gestão do sistema: refere-se à participação da sociedade, dos empregados e empregadores nos órgãos colegiados e no Conselho Nacional de Previdência Social, na gestão da seguridade, pois a participação de representantes da sociedade na gestão da coisa pública é inerente à democracia.

REGIMES PREVIDENCIÁRIOS

No Brasil, a Previdência Social é constituída por três regimes, todos autônomos e harmônicos entre si. São eles:

- Regime Geral da Previdência Social;
- Regimes próprios da União, dos Estados e dos Municípios, público e obrigatório;
- Regime de Previdência Complementar, operado pelas entidades fechadas (sem fins lucrativos) e por entidades abertas (com fins lucrativos).

O Regime Geral da Previdência Social é operado pelo INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social, autarquia federal), e é regido pelas Leis nº 8.212/91 e 8.213/91. É o mais amplo regime de previdência e está voltado para os trabalhadores em geral, inclusive aqueles regidos pela CLT e, nos casos em que o ente da Federação não tenha instituído regime próprio de Previdência, engloba também os servidores públicos.

Os regimes próprios de governos dos servidores públicos protegem os servidores, cujo ente da Federação tenha instituído regime próprio de previdência. A instituição desses regimes decorre da competência legislativa concorrente para legislar em matéria de Previdência Social.

O Regime Complementar, por sua vez, está constituído pelos segmentos aberto e fechado e encontra-se disciplinado no artigo 202 da CF. É facultativo, privado, e tem como objetivo implementar ou suplementar o benefício previdenciário oficial.

BENEFICIÁRIOS DO REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Beneficiários do sistema de Previdência Social são os destinatários das ações de previdência, ou seja, são os sujeitos ativos das prestações previdenciárias.

Classificam-se em segurados, pessoas físicas que exercem atividade remunerada e/ou contribuem, relacionando-se diretamente com a Previdência Social, e dependentes, que são as pessoas físicas que possuem um liame jurídico com o assegurado, sendo favorecidos pela obtenção de proteção previdenciária, relacionando-se, assim, com a Previdência Social, por via oblíqua.

FILIAÇÃO

Deve-se entender a filiação ao Sistema de Previdência Social como a relação jurídica estabelecida entre o segurado e o órgão previdenciário. Em suma, é o vínculo que se estabelece entre pessoas que contribuem para o Regime Geral da Previdência Social. Decorrentes desse vínculo, há direitos e obrigações entre o segurado e a entidade gestora da Previdência Social.

PRINCÍPIO DA UNIVERSALIDADE

Aquilo que é universal, ou seja, que pode ser aplicado a qualquer pessoa.

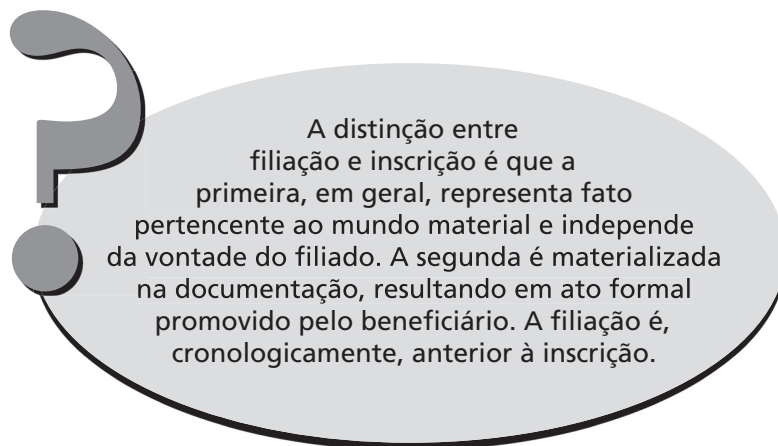
Devido ao **PRINCÍPIO DA UNIVERSALIDADE**, o sistema previdenciário brasileiro admite segurados obrigatórios e facultativos. A qualidade de segurado obrigatório surge do exercício de atividade ligada à Previdência Social. Já a qualidade de segurado facultativo surge da manifestação de vontade da criação do vínculo previdenciário.

A filiação, como vínculo, surge de formas diferentes. A filiação à Previdência Social decorre, automaticamente, do exercício de atividade remunerada para os segurados obrigatórios e da inscrição formalizada com o pagamento da primeira contribuição para o assegurado facultativo. A filiação, no caso de segurado facultativo, representa **ATO VOLITIVO**, gerando efeito somente a partir da inscrição e do primeiro recolhimento, não podendo retroagir e não permitindo o pagamento de contribuições relativas a competências anteriores à data da inscrição.

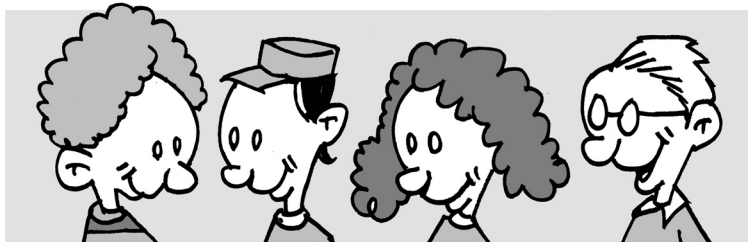
ATO VOLITIVO

Expressão da vontade da parte. A inscrição na Previdência de uma dona-de-casa, por exemplo, é facultativa. Somente ela faz seu recolhimento, exercendo, desse modo, a sua vontade, pois não possui empregador nem obrigação.

A inscrição é o ato material pelo qual o segurado é cadastrado no Regime Geral de Previdência Social, mediante comprovação dos dados pessoais e de outros elementos necessários e úteis à sua caracterização.



Os segurados obrigatórios são aqueles que exercem qualquer tipo de atividade remunerada, de natureza urbana ou rural, abrangida pelo Regime Geral de Previdência Social, de forma efetiva ou eventual, com ou sem vínculo empregatício.



Os segurados obrigatórios da Previdência Social são: empregados, empregados domésticos, contribuintes individuais, trabalhadores avulsos e segurados especiais.

Os segurados facultativos permitem que se cumpra o princípio da universalidade de atendimento na Previdência Social.

São segurados facultativos todas e quaisquer pessoas maiores de dezesseis anos que não exerçam atividade remunerada praticada pelos segurados obrigatórios da Previdência Social, por força do inciso XXXIII do art. 7º da CF.

Consideram-se
segurados facultativos, entre
outros:

- a dona-de-casa;
- o síndico de condomínio, desde que filiado como segurado facultativo, no período de 25 de julho de 1991 a 5 de março de 1997;
- o beneficiário de auxílio-acidente ou auxílio suplementar, desde que, simultaneamente, não esteja exercendo atividade que o filie obrigatoriamente ao Regime Geral;
- o bolsista e estagiário;
- o estudante;
- o ex-empregador rural, não sujeito a outro regime de Previdência Social que continue a recolher, sem interrupção, suas contribuições anuais;
- o brasileiro que acompanhe cônjuge que presta serviço no exterior;
- aquele que deixou de ser segurado obrigatório da Previdência Social;
- o presidiário que não exerça atividade remunerada nem esteja vinculado a qualquer regime de Previdência Social.

Atividade 1

Maria exerce suas atividades em seu lar, diariamente, das 8:00 às 20:00h. Certo dia, resolve fazer os recolhimentos previdenciários, pensando em uma possível aposentadoria. Pode Maria realizar tal recolhimento, mesmo não exercendo atividade remunerada? Se sua resposta for positiva, defina em que categoria ela pode ser enquadrar.

Resposta Comentada

Sim, Maria pode fazer o recolhimento para fins previdenciários, mesmo que não exerça atividade remunerada. Neste caso, ela pode ser enquadrada na categoria de autônoma (conforme visto na Aula 2). Vale ressaltar que Maria pertence à classe de segurados facultativos, não tendo obrigação de recolhimentos previdenciários.

A dependência para o Direito Previdenciário pode ser judicial ou jurídica e econômica. A legislação previdenciária classifica os dependentes como presumidos e comprovados. Os presumidos são aqueles que não precisam demonstrar a dependência econômica, apenas o liame jurídico entre eles e o segurado. Já os dependentes comprovados são aqueles que devem provar que vivem às expensas do segurado.

O art. 16 da Lei 8.213/91 estabelece três classes de dependentes, a saber:

Classe 1, ou preferencial: o cônjuge, a companheira, o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido;

Classe 2: os pais, que deverão fazer prova da dependência econômica, ainda que parcial;

Classe 3: o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido.

Por opção constitucional, o sistema previdenciário é contributivo, visando ao equilíbrio financeiro; logo, para se ter acesso às prestações previdenciárias, é necessário o pagamento de contribuições.

A Lei 8.213/91 prevê o denominado **PERÍODO DE GRAÇA**, no qual o segurado mantém a qualidade de segurado, independentemente de contribuição.

A verificação do período de graça é fundamental para que não haja perda da qualidade de segurado, que resulta em caducidade dos direitos inerentes a essa condição.

Para preservar seus direitos previdenciários, o segurado deve contribuir como segurado facultativo, se não tiver conseguido retornar ao mercado de trabalho, em alguma atividade que o enquadre como segurado obrigatório.

PERÍODO DE GRAÇA

Criação que permite a extensão da proteção previdenciária em casos taxativamente determinados pela legislação previdenciária.

O segurado pode vir a perder seus direitos previdenciários em duas hipóteses: com a morte do segurado ou após ultrapassado o período de graça.

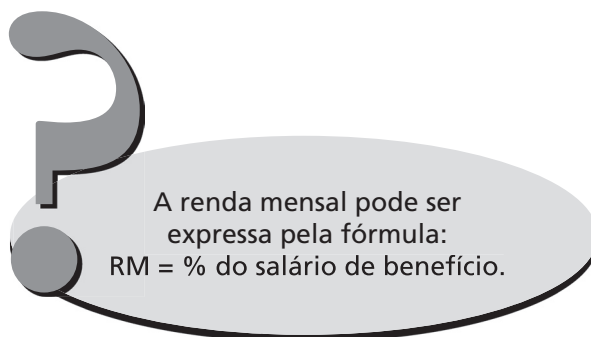
O art. 24 da Lei 8.213/91 estabelece que o período de carência consiste no número mínimo de contribuições indispensáveis para que o beneficiário faça **JUS** ao benefício, consideradas a partir do transcurso do primeiro dia dos meses de suas competências.

JUS

Do latim, significa direito.

As contribuições que integrarão a carência não precisam ser consecutivas. Contam-se, para efeito de carência, portanto, todas as contribuições vertidas, ainda que entre elas haja um intervalo temporal.

A renda mensal do benefício é o valor pecuniário final a ser pago pela Previdência Social. Corresponde ao salário de benefício multiplicado pelo percentual legal a ser aplicado aos benefícios.



Alguns exemplos dos percentuais aplicados aos benefícios previdenciários:

- Auxílio-doença: 91% do salário de benefício;
- Aposentadoria por invalidez: 100% do salário de benefício;
- Auxílio-acidente: 50% do salário de benefício;
- Pensão por morte: 100% do salário de benefício.

O percentual do salário de benefício é o valor básico utilizado para definir a renda dos beneficiários, inclusive dos regidos por normas especiais. Na realidade, não é salário, nem benefício; é apenas uma etapa de apuração do valor da renda mensal do benefício.

O conceito de salário de benefício não é aplicado em relação ao salário-maternidade e salário-família. Consiste na média aritmética simples dos maiores salários de contribuição correspondente a oitenta por cento de todo o período contributivo.

O FINANCIAMENTO DA SEGURIDADE SOCIAL

A Constituição Federal disciplinou o custeio da Seguridade Social nos artigos 194 a 195. O art. 194 estabelece que a Seguridade Social será financiada por toda a sociedade. O art. 195, por sua vez, contempla duas formas de financiamento da sociedade: direta, por meio de contribuições

sociais a serem pagas pelos participantes, e indireta, que diz respeito aos recursos orçamentários destinados pelas pessoas políticas, ou seja, a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, sem que haja percentual fixo estabelecido no texto constitucional. Porém, o artigo 165, § 5º, III, estabelece que a lei orçamentária anual definirá “o orçamento da seguridade social, abrangendo todas as entidades e órgãos a ela vinculados, da administração direta e indireta, bem como os fundos e fundações instituídos e mantidos pelo Poder Público”. Na forma indireta, portanto, o financiamento ocorre pela reserva de parte dos recursos orçamentários das pessoas políticas e pelas outras receitas que a legislação destina à seguridade social.

Atividade Final

Para ler e refletir:

Dos 13 governadores que deixaram o cargo no início deste ano, sete terão direito a gordas aposentadorias até o fim de suas vidas. Atualmente, leis que garantem o pagamento dessa regalia a ex-governadores – além de pensões às viúvas – vigoram em 15 estados. Em outros seis, o benefício foi extinto, mas há beneficiários remanescentes. Pelo menos 122 ex-governadores ou viúvas de ex-governadores recebem valores que variam de R\$ 1 mil a R\$ 22.500 por mês, sem terem contribuído para qualquer tipo de previdência. Em alguns estados, bastou assumir interinamente para ter direito à pensão vitalícia (BRAGA E LIMA, 2007, p. 3).

A partir desses acontecimentos e diante do que foi estudado nesta aula, reflita sobre as condições dos aposentados em nosso país.

RESUMO

O Direito Previdenciário foi concebido com base nos ideais da Revolução Industrial e do desenvolvimento da sociedade humana.

A Seguridade Social consiste em um conjunto integrado de iniciativa de poderes públicos com a participação da sociedade que assegura os direitos à saúde, à previdência e à assistência. Sua finalidade é alcançar o bem-estar e a justiça social, e seu fundamento básico é o trabalho.

Beneficiários do sistema de Previdência Social são os destinatários das ações de previdência, ou seja, são os sujeitos ativos das prestações previdenciárias.

Classificam-se em segurados, pessoas físicas que exercem atividade remunerada e/ou contribuem, relacionando-se diretamente com a Previdência Social, e, ainda, os dependentes, que são as pessoas físicas que possuem um liame jurídico com o assegurado, sendo favorecidos pela obtenção de proteção previdenciária, podendo, assim, relacionar-se com a Previdência Social por via oblíqua.

Previdência Social II – prestações previdenciárias

AULA 10

Meta da aula

Demonstrar as finalidades das prestações previdenciárias, suas subdivisões, benefícios e serviços.

objetivos



conceituar prestação previdenciária;



comparar benefício e serviço;




listar os principais benefícios e serviços da Previdência Social.

CONCEITO

As prestações previdenciárias são as contraprestações oferecidas pela Previdência Social aos seus contribuintes ou beneficiários. Classificam-se em benefícios – valores pagos em dinheiro aos segurados e a seus dependentes – e serviços – prestações de assistência e amparo dispensadas pela Previdência Social aos beneficiários em geral.

Os benefícios de prestação continuada ou de trato sucessivo são os que se repetem no tempo, ligados a um mesmo evento, como, por exemplo: aposentadoria, auxílio-acidente, salário-família, auxílio-reclusão.

Por sua vez, os benefícios previdenciários de pagamento único ou instantâneo já não existem mais no sistema previdenciário brasileiro, consistem em somente um pagamento pela realização do evento coberto.



Até recentemente, estavam previstos na legislação brasileira o auxílio-natalidade e o auxílio-funeral que, por sua natureza assistencial, foram transferidos para a assistência social. Os pecúlios foram extintos pela Lei nº 9.032/95.

Atendidos os requisitos legais, a Previdência Social, em razão de eventos decorrentes de acidente de trabalho, nos termos do art.18 da Lei nº 8.213/91, concede a seus beneficiários as seguintes prestações:

1. quanto ao segurado:
 - a) aposentadoria por invalidez;
 - b) aposentadoria por idade;
 - c) aposentadoria por tempo de serviço (atual contribuição);
 - d) aposentadoria especial;
 - e) auxílio-doença;
 - f) salário-família;
 - g) salário-maternidade;
 - h) auxílio-acidente.
2. quanto ao dependente:
 - a) pensão por morte;
 - b) auxílio-reclusão.
3. quanto aos segurados em geral (segurado e dependente):
 - a) serviço social;
 - b) reabilitação profissional.

As prestações descritas no art. 18 da Lei nº 8.213/91 não esgotam o rol de benefícios e serviços previstos na legislação, pois não há referência à aposentadoria do professor e às prestações em caso de acidente de trabalho, havendo tão-somente a previsão genérica de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez. Não há referência, também, ao instituto da contagem recíproca e ao abono anual, ambos constitucionalmente previstos.

ACUMULAÇÃO DE BENEFÍCIOS

O artigo 124 da Lei nº 8.213/91 e o art. 167 do Decreto 3.048/99 estabelecem os casos em que, salvo direito adquirido, não será permitido o recebimento conjunto dos seguintes benefícios:

- aposentadoria e auxílio-doença;
- mais de uma aposentadoria;
- aposentadoria com abono de permanência em serviço;
- salário-maternidade com auxílio-doença;
- mais de um auxílio-acidente;
- mais de uma pensão deixada por cônjuge ou companheiro, podendo haver a opção pela mais vantajosa;
- auxílio-acidente com qualquer aposentadoria.

O seguro-desemprego não poderá ser recebido em conjunto com nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto pensão por morte ou auxílio-acidente.

A legislação brasileira permite uma exceção na acumulação dos benefícios previstos no regulamento previdenciário. Trata-se da acumulação com os benefícios da Lei 7.070/82 (que dispõe sobre a

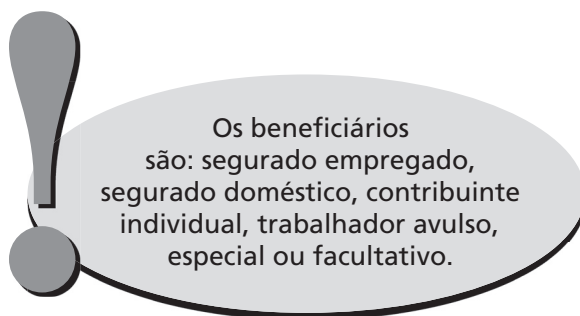
pensão especial para os deficientes físicos). Tal benefício ser reduzido em razão de eventual aquisição de capacidade laborativa ou de redução de incapacidade para o trabalho, ocorrida após a sua concessão.

APOSENTADORIAS

Aposentadoria por invalidez

Em caso de invalidez, o risco protegido é a incapacidade laboral total e permanente do segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, seja considerado incapacitado para o exercício do trabalho e não-suscetível de reabilitação para a atividade que garanta sua subsistência. Será pago o benefício enquanto perdurar essa condição.

A concessão da aposentadoria dependerá da verificação da condição de incapacidade, mediante exame médico-pericial a cargo da Previdência Social, podendo haver o acompanhamento de médico particular de confiança do segurado. Somente o médico habilitado e registrado no INSS poderá opinar a respeito da invalidez do segurado.



A aposentadoria por invalidez tem início a partir do dia imediato à cessão do auxílio-doença ou da data em que a perícia constatou a invalidez. Ao segurado empregado será o 16º dia do afastamento; aos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade. Para a obtenção do benefício, é possível considerar o trigésimo dia da entrada do requerimento.

Caberá ao empregador o pagamento do salário do empregado nos 15 dias consecutivos do afastamento da atividade.

A aposentadoria será suspensa quando houver recusa do segurado a submeter-se ao exame médico pericial, ao processo de reabilitação profissional e ao tratamento gratuito, não-cirúrgico ou que não dependa de transfusão sanguínea.

A extinção da aposentadoria por invalidez pode ocorrer por: morte; retorno voluntário à atividade; recuperação parcial laboral; abandono ou recusa do tratamento de reabilitação.

O valor do benefício será de 100% do salário de benefício (visto na Aula 9), podendo haver um adicional de 25% no caso de grande invalidez em que o segurado necessitará da assistência permanente de outra pessoa. Esse adicional cessará com a morte do aposentado, não se incorporando ao valor da pensão por morte.

Atividade 1

Ricardo, técnico em informática, veio a sofrer uma lesão no braço pelo esforço repetido no trabalho. Por essa especial razão, foi submetido ao exame de um perito-médico do INSS que constatou que este não poderia continuar a exercer função laborativa. Ricardo foi afastado do emprego, recebendo aposentadoria por invalidez. Com o passar do tempo, contudo, abandonou o tratamento de reabilitação. O perito do INSS, apesar de não ter examinado Ricardo, informou a desistência do tratamento e, em decorrência disso, o INSS suspendeu seu benefício. Agiu corretamente o perito. Por quê?

Resposta Comentada

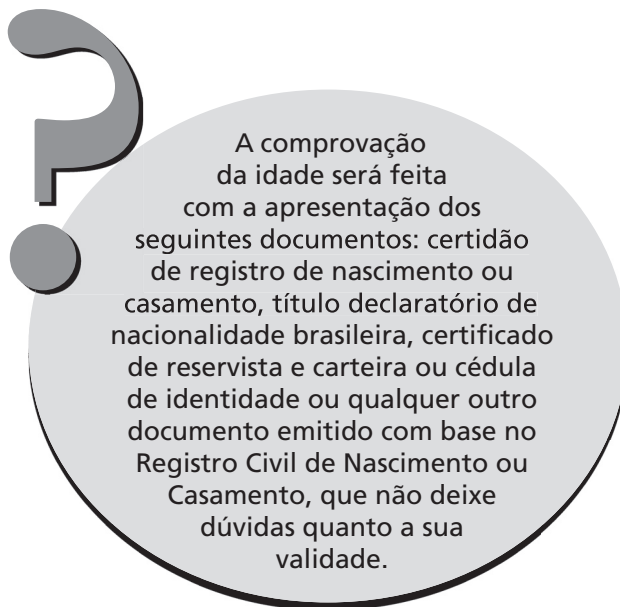
Agiu corretamente o perito do INSS, uma vez que o tratamento de reabilitação é uma das condições para a manutenção do benefício. Ricardo, ao se recusar a fazer o tratamento, perde o direito ao benefício, devendo, assim, voltar ao trabalho imediatamente. Após seu retorno, se ainda houver dificuldade na prestação de serviço, Ricardo pode procurar novamente o INSS e tentar receber um novo benefício, constatada tal situação de impossibilidade de trabalho. Perder o benefício não exclui a possibilidade de novo pedido.

Aposentadoria por idade

É o benefício que visa a garantir ao segurado a sua manutenção e subsistência quando atingir idade avançada, tornando-se impossibilitado de continuar a exercer sua atividade profissional.

A lei fixa como requisito para concessão desse benefício as seguintes idades:

- 65 anos, o homem;
- 60 anos, a mulher;
- é reduzido de 5 anos, respectivamente 60 e 55 anos, no caso de trabalhadores rurais e segurados especiais, que exerçam atividades de economia familiar.



A aposentadoria por idade é devida aos segurados empregados e domésticos, a partir da data do desligamento, quando requerida ao INSS, até a data ou até 90 dias depois do desligamento; ou da data de entrada do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou, ainda, quando for requerida, decorridos 90 dias após o desligamento. Os demais segurados têm direito ao benefício a partir da data da entrada do requerimento. Esse benefício extingue-se com a morte do segurado.

O valor do benefício será calculado levando-se em conta a base de cálculo igual ao salário de benefício. A alíquota será de 70%, mais 1% por cada grupo de 12 contribuições mensais, até o máximo de 30%, totalizando, nesse caso, 100%. Quanto ao trabalhador rural, o valor fixado é de um salário mínimo.

Aposentadoria compulsória

O Decreto 3.048/99 e o art. 51 da Lei 8.213/91 tratam da aposentadoria compulsória, no caso de o empregado ter cumprido o período de carência e completado 70 anos de idade, se for homem, ou 65 anos, se for mulher. É garantida ao empregado a indenização prevista na legislação previdenciária, considerando aquele aniversário como data da rescisão do contrato.

A doutrina majoritária considera que a aposentadoria é uma das causas jurídicas de extinção do contrato de trabalho, ou seja, extingue o vínculo jurídico. A continuidade na empresa após a aposentadoria não deve ser confundida com continuidade do contrato de trabalho.

A aposentadoria por idade é definitiva. Sendo concedida e, tendo iniciado o recebimento, não pode ser revertida ao estado anterior.

Aposentadoria por tempo de contribuição

A antiga aposentadoria por tempo de serviço, com a Emenda Constitucional nº 20/98, passou a se chamar aposentadoria por tempo de contribuição.

A partir da publicação da EC 20/98, a aposentadoria proporcional foi substituída pela aposentadoria por tempo integral, ressalvados os casos daqueles segurados que já estavam filiados ao sistema, antes da emenda.



Para os segurados filiados anteriormente à EC 20/98 continuaram existindo a aposentadoria proporcional e a integral. Para os filiados a partir de 16.12.1998, somente existe a aposentadoria por tempo integral, razão pela qual devemos analisar os requisitos para ambas as modalidades de aposentadoria por tempo de contribuição:

Proporcional

Para esse benefício, o segurado, obrigatório ou facultativo, deverá comprovar, concomitantemente:

a) tempo básico de contribuição:

- 30 anos de tempo de contribuição para os homens
- 20 anos de tempo de contribuição para as mulheres

b) critério etário mínimo:

- 53 anos de idade para homens
- 48 anos de idade para mulheres

c) período de contribuição adicional:

A EC 20/98 determina como se calcula o período de contribuição adicional, a saber: verifica-se, na data da promulgação da EC 20/98, o tempo que faltava para a aposentadoria. Sobre esse tempo faltante aplica-se a alíquota de 20%.

Integral

Para esse benefício, o segurado (obrigatório ou facultativo) terá de comprovar o tempo de contribuição:

- 35 anos de tempo de contribuição para os homens
- 30 anos de tempo de contribuição para as mulheres

Portanto, independentemente do momento de filiação, para obter a aposentadoria integral, todos os segurados precisam comprovar apenas o tempo de contribuição exigido por lei.

Aposentadoria especial

É uma espécie do gênero da aposentadoria por tempo de contribuição. Só que, nesses casos, há outros requisitos especiais que deverão ser cumpridos para sua concessão: tempo de carência exigido por lei, atividade que prejudique a saúde ou a integridade física do trabalhador, devido à exposição a agentes físicos, químicos e biológicos ou, ainda, associação de agentes prejudiciais acima do nível de tolerância aceito.

Para a concessão da aposentadoria especial, será necessário:

- 1) completar 25, 20 ou 15 anos de trabalho, conforme a agressividade da atividade;
- 2) trabalho permanente, não-ocasional, nem intermitente, no qual haja exposição do empregado – trabalhador avulso ou filiado a cooperativa de trabalho – a agentes nocivos;
- 3) o trabalho realizado sob condições que prejudiquem a saúde ou a integridade física.

A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos deverá ser feita por meio de um formulário denominado **PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO**, emitido pela empresa ou preposto, tendo como base um laudo técnico de condições ambientais do trabalho, expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

O benefício, cujo valor corresponde a 100% do salário de benefício, extingue-se com a morte do segurado.

É possível que o segurado trabalhe um tempo com agentes nocivos e, depois, mude para um trabalho em condições normais (ou vice-versa) sem ter completado o tempo mínimo necessário para a obtenção do benefício. Também é possível que tenha exercido, sucessivamente, duas ou mais atividades sujeitas a condições nocivas, sem ter completado o tempo exigido para aposentadoria especial. Assim, o cálculo será feito de acordo com as tabelas dos arts. 66 e 70 do Decreto 3.048/99.

**PERFIL
PROFISSIOGRÁFICO
PREVIDENCIÁRIO**

Formulário próprio, no qual o empregado comprova sua exposição a agentes nocivos, no intuito de obter a aposentadoria especial.

Aposentadoria do professor

Conforme determinação do art. 201, § 8º da Constituição Federal, o professor que comprovar, exclusivamente, tempo de efetivo exercício das funções de magistério na Educação Infantil e no Ensino Fundamental terá reduzido o seu tempo de contribuição para:

- 30 anos de atividade, se for homem;
- 25 anos de atividade, se for mulher.

O tempo de contagem será relativo ao efetivo exercício das funções do magistério.

Se o professor deixar a atividade antes de completar o tempo necessário para a aposentadoria, a regra da contagem será a geral e não mais a especial para atividade de professor, em que há uma redução de 5 anos.

Com a Emenda Constitucional nº 41/2003, ficou estabelecido que, para aposentadoria do professor em exercício de atividade pública da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e Médio, serão necessários:

- para o homem: 55 anos de idade, 10 anos de efetivo exercício no serviço público, 5 anos no cargo em que pretende se aposentar e 30 anos de contribuição;
- para a mulher: 50 anos de idade, 10 anos de efetivo exercício no serviço público, 5 anos no cargo em que pretende se aposentar e 25 anos de contribuição (art. 40, § 5º da CF).

Atividade 2

Hoje, vemos muitas pessoas aposentadas que continuam no mercado de trabalho para complementar sua aposentadoria. Outros trabalham porque afirmam que não querem envelhecer e querem se sentir mais úteis. No Brasil, a expectativa de vida vem aumentando a cada dia e verificamos que as pessoas têm “envelhecido” mais saudáveis. Reflita sobre a questão proposta e redija quais atividades nossos idosos podem desenvolver, numa era em que a tecnologia é essencial para nossas vidas.

A população economicamente ativa (PEA) do Brasil está envelhecendo e, até 2030, a geração de novos postos de trabalho incluirá brasileiros maiores de 45 anos. Isso se deve, entre outros fatores, à queda da taxa de mortalidade e do número de nascimentos no país, segundo revela o estudo “Brasil: o estado de uma nação”, do IPEA. Este Brasil do futuro – em que os empregos serão majoritariamente urbanos e as mulheres dividirão com os homens as vagas disponíveis – traz desafios para o Estado e para as empresas.

– Será necessário aprimorar o sistema de saúde para a população mais velha, que será mais expressiva daqui a alguns anos. Além disso, certos trabalhos, que exigem força física, terão que ser automatizados – disse Paulo Tafner, organizador do estudo.

Segundo ele, os sistemas público ou privado de saúde terão de ser ajustados. A partir de 60 anos de idade, destacou Tafner, a demanda por esse serviço pode aumentar até dez vezes mais. Ele disse que a redução da presença de jovens na PEA será sentida de forma mais acentuada a partir de 2010 (OLIVEIRA e ALMEIDA, 2006, p. 33).

Auxílio-doença

O benefício do auxílio-doença encontra previsão nos artigos 59 a 64 da Lei 8.213/91 e consiste numa renda mensal concedida ao segurado que, por moléstia, estiver temporariamente incapacitado para o trabalho.

Quando houver incapacidade para o trabalho ou para sua atividade habitual por mais de 15 dias, é assegurado o direito ao auxílio-doença, desde que cumpridos os requisitos legais. É diferente da aposentadoria por invalidez, pois, nesse caso, a incapacidade protegida é temporária.

Durante os primeiros 15 dias consecutivos de afastamento da atividade por motivo de doença, compete à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário. Os primeiros 15 dias correspondem ao período de espera e, durante este período, o contrato de trabalho fica interrompido. Contudo, após 15 dias estando em gozo do benefício, o contrato de trabalho fica suspenso.

Se o segurado empregado, por motivo de doença, afastar-se do trabalho durante 15 dias, retornando à atividade no décimo sexto dia e voltando a se afastar dentro de sessenta dias do retorno, fará jus ao auxílio-doença, a partir da data do novo afastamento, sendo a empresa dispensada pelo pagamento dos 15 primeiros dias.

Seus requisitos legais são:

- qualidade de segurado;
- período de carência de 12 meses (ressalvadas as exceções legais);
- período de espera de 15 dias para os empregados;
- exame clínico da incapacidade, renovável periodicamente a critério da perícia médica da Previdência Social.

Em caso de acidente de trabalho, é devido o auxílio-doença ao segurado especial, ou empregado (exceto o doméstico), ao trabalhador avulso e ao médico residente. Em se tratando de acidente de qualquer natureza e em caso de doença genérica, é devido o auxílio-doença ao segurado obrigatório e facultativo.

O segurado em gozo de auxílio-doença está obrigado, independentemente de sua idade e sob pena de suspensão do benefício, a submeter-se a exame médico a cargo da Previdência Social, processo de reabilitação profissional por ela prescrito e custeado, e tratamento dispensado gratuitamente, exceto o cirúrgico e a transfusão de sangue, que são facultativos.

A extinção desse benefício depende de análise médico-pericial.

O benefício cessará:

- com o restabelecimento do segurado e a recuperação da capacidade laboral;
- com a conversão em aposentadoria por invalidez ou auxílio-acidente de qualquer natureza; nesse caso, deverá ocorrer seqüela que implique a redução da capacidade para o trabalho que exercia habitualmente;
- com a habilitação do segurado para o exercício de outra atividade que lhe garanta a subsistência, após o processo de reabilitação.

Salário-família

O direito previdenciário contempla prestações que tutelam a necessidade decorrente dos encargos familiares, como o salário-família e o salário-maternidade, ambos com previsão constitucional.

No artigo 201, inciso IV, a Constituição Federal prevê o salário-família aos dependentes de baixa renda. Trata-se de benefício previdenciário familiar, de natureza assistencial, que protege os encargos de família, levando em conta as necessidades de cada trabalhador em proporção ao número de filhos.

Os beneficiários que têm direito ao salário-família são os segurados-empregados (exceto os domésticos) e os trabalhadores avulsos de baixa renda. Esse benefício independe de carência, por força do art. 26, inciso I da Lei nº 8.213/91.

O salário-família é devido a partir da data da apresentação da certidão de nascimento ou da sentença de adoção ou da documentação relativa ao menor equiparado a filho. O requisito legal para a concessão do benefício é ter filho(s) menor(es) de 14 anos ou inválido ou, ainda, equiparado(s) a filho.

Veja os documentos que são necessários para a concessão desse benefício:

- certidão de nascimento do filho ou sentença de adoção;
- caderneta de vacinação ou equivalente para menores de 7 anos;
- comprovação de invalidez para filhos maiores de 14 anos;
- comprovante de frequência escolar, quando o dependente for maior de 7 anos.

Quando não se apresenta o atestado de vacinação e o atestado de frequência escolar, o benefício pode ser suspenso. Porém, havendo comprovação da frequência ou da vacinação, ainda que fora do prazo, o pagamento será retomado, pagando-se as cotas do período de suspensão.

O afastamento do trabalhador por motivo de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez não anula o direito ao salário-família, que será pago no primeiro mês pela empresa e, nos meses seguintes, pelo INSS.

A concessão do benefício ocorre por cotas, tendo o segurado direito a tantos números de cotas quanto for o número de filhos com idade até 14 anos ou inválidos. E é devido ao pai e à mãe, se ambos forem segurados-empregados ou trabalhadores avulsos de baixa renda.

O benefício se extingue com o término da relação de emprego ou contrato com o sindicato; morte do segurado e/ou filho ou equiparado, a contar do mês seguinte ao óbito; atingimento da idade legal máxima de 14 anos e cessação da invalidez do filho ou equiparado.

Paga-se o benefício de acordo com o número de filhos do segurado de baixa renda. É considerado segurado de baixa renda aquele que tenha o salário de contribuição de até R\$ 586,19 (quinhentos e oitenta e seis reais e dezenove centavos).

Salário-maternidade

A proteção à maternidade encontra-se prevista na Carta Magna. Do ponto de vista previdenciário, é benefício devido à segurada que der à luz ou que adotar uma criança.

Esse benefício previdenciário é concedido visando à proteção da mulher, bem como à proteção do filho. Como não se trata de um salário, dada sua natureza de prestação previdenciária, melhor seria que se chamasse auxílio-maternidade ou subsídio-maternidade.



O parto e a adoção ou guarda judicial para fins de adoção são geradores do salário-maternidade.

É um benefício devido a todas as seguradas obrigatórias e facultativas.

A lei faculta a concessão do salário-maternidade, com início no período de 28 dias antes do parto, observadas as situações e condições de proteção à maternidade, previstas na legislação. O salário-maternidade biológico tem duração de 120 dias, podendo ser aumentado por mais duas semanas. O documento de prova será a certidão de nascimento quando o requerimento ocorrer após o parto.

No caso de adoção, o período de gozo será de 120 dias para crianças adotadas com até um ano de idade; 60 dias, para crianças maiores de 1 ano e até quatro anos de idade; 30 dias, para crianças maiores de quatro anos até 8 anos de idade.

A extinção do benefício ocorre com o fim do período do salário-maternidade, com a morte da segurada ou o retorno às atividades.

O valor do benefício variará de acordo com o vínculo previdenciário que a segurada ostenta.

Auxílio-reclusão

É o benefício previdenciário devido aos dependentes do segurado de baixa renda que esteja recolhido à prisão. A sistemática inserida pela EC 20/98 baseia-se no princípio da distributividade na prestação dos benefícios. Esse benefício busca proteger a família do preso em razão da impossibilidade daquele que está encarcerado de auferir renda.

Os beneficiários são os dependentes do segurado de baixa renda que esteja preso. Sua concessão independe de carência. Os requisitos legais para obtenção desse benefício são: prisão do segurado de baixa renda e inexistência de remuneração paga pela empresa, percepção de aposentadoria ou auxílio-doença, ou seja, comprovação do estado de necessidade social por parte dos dependentes do segurado privado de sua liberdade.

Não cabe auxílio-reclusão ao dependente do segurado em livramento condicional, ou em cumprimento de pena em regime aberto.

O benefício é suspenso quando há fuga do segurado, quando há recebimento de auxílio-doença, no período de privação de liberdade; ou quando ele não apresenta trimestralmente, atestado de prisão firmado

pela autoridade competente e, livramento condicional ou cumprimento de pena em regime aberto.

A extinção do auxílio-reclusão ocorre nas seguintes situações:

- a extinção da última cota individual;
- a concessão da aposentadoria no período de privação de liberdade;
- o óbito do segurado;
- a soltura do preso segurado.

O valor do benefício corresponderá a 100% do salário de benefício que o segurado recebia ou daquele que teria direito, se estivesse aposentado por invalidez, na data da prisão.

Auxílio-acidente

É um benefício previdenciário com caráter indenizatório devido ao segurado empregado – exceto o doméstico –, ao trabalhador avulso e ao segurado especial, quando, após a consolidação das lesões decorrentes de qualquer natureza, resultar seqüela definitiva que implique:

- redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exerciam;
- atividades que exijam maior esforço para o desempenho da mesma atividade que exerciam à época do acidente;
- impossibilidade de desempenho da atividade que exerciam à época do acidente, porém que permita o desempenho de outra atividade, após processo de reabilitação profissional, nos casos indicados pela perícia médica do INSS.

O auxílio-acidente é um benefício previdenciário que visa a indenizar o esforço despendido a maior para a continuação da atividade laboral. É um benefício de prestação continuada, tendo natureza de indenização previdenciária. Dispensa carência, por força do art. 26, I, da Lei 8.213/91.

O benefício será concedido no dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido ao acidentado, extinguindo-se com aposentadoria ou morte do segurado.

O valor do benefício corresponderá a cinquenta por cento do salário de benefício que deu origem ao auxílio-doença do segurado, corrigido até o mês anterior ao do início de qualquer aposentadoria ou até a data do óbito segurado.



O recebimento de salário ou concessão de outro benefício, exceto aposentadoria, não prejudicará a continuidade do recebimento do auxílio-acidente. O empregado, ao ser dispensado do auxílio, no retorno ao trabalho, fará jus à estabilidade de 12 meses, ou seja, não poderá ser demitido antes do término da estabilidade.

Atividade 3

Clara sofreu um acidente durante a prestação de seu serviço e foi afastada com auxílio-acidente por 7 meses. Após esse período, o auxílio de Clara foi suspenso, uma vez que já se encontra habilitada para o retorno de suas atividades laborais. Você, chefe dos Recursos Humanos, foi convocado pelo presidente da empresa para analisar a situação de Clara, uma vez que ele afirma que colocou outra pessoa em seu lugar e não precisa mais de seus préstimos. Analise a situação de Clara.

Comentário

O presidente da empresa vai ter de aceitar o retorno de Clara, uma vez que esta, sendo afastada por questão acidentária, detém estabilidade de 12 meses de trabalho. Mesmo havendo outra pessoa em seu lugar, Clara deve ser reabilitada no serviço na função anterior ou ficar à disposição da empresa, isto é, ficar em casa à espera de uma vaga para trabalhar, mas recebendo normalmente seu salário. Se o presidente insistir em dispensar Clara, terá o dever de indenizá-la por todo o período de estabilidade, isto é, indenizá-la em 12 meses de trabalho. Não podemos nos esquecer de que, se o presidente da empresa dispensar Clara, nos deparamos com uma questão de rescisão do contrato de trabalho, e Clara fará jus às verbas rescisórias, conforme estudado em aulas anteriores. Além disso, o tempo de estabilidade, ainda que indenizado, é contabilizado como serviço prestado. O que isso significa? Que Clara, além de receber as verbas rescisórias devidas, deverá contar com outras regalias, pois essas verbas devem incorporar os 12 meses de estabilidade para contagem de tempo, como o recolhimento de FGTS e INSS desse período, além de outras verbas, como a indenização das férias da estabilidade, por exemplo, pois, como você deve se lembrar, 12 meses correspondem ao período aquisitivo, também estudado anteriormente.

Pensão por morte

É um benefício constitucionalmente previsto e de prestação continuada devido aos dependentes dos segurados da Previdência Social. A pensão por morte busca evitar que os dependentes do segurado fiquem ao desamparo, quando verificado o seu óbito. Essa pensão está limitada aos dependentes de segurado de baixa renda.

A lei dispensa carência para a concessão desse benefício.

O requisito legal para concessão desse benefício é a morte do segurado, que acarreta uma necessidade social aos seus dependentes. A pensão por morte pode ser: definitiva, decorrente de morte real; provisória, decorrente de morte presumida.



No caso de morte presumida, a concessão de pensão por morte provisória se iniciará da data da decisão judicial que declarar o segurado ausente, promovida após seis meses de ausência do segurado ou da ocorrência do acidente, desastre ou catástrofe que provocou o desaparecimento do segurado.

Verificado o reaparecimento do segurado, o pagamento da pensão cessará imediatamente, desobrigando os dependentes da reposição dos valores recebidos, salvo se houver má-fé.

O benefício se extinguirá:

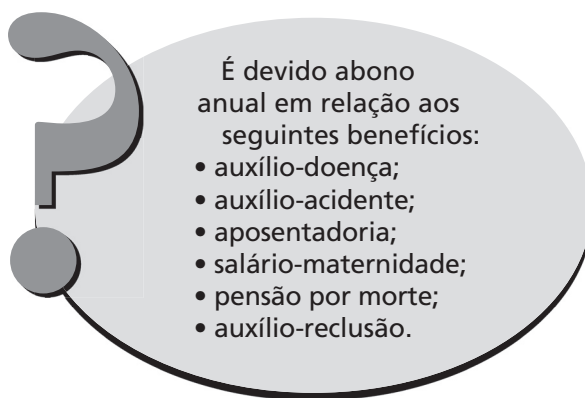
- com a morte do pensionista;
- para o filho, pela emancipação ou ao completar 21 anos de idade, salvo se for inválido;
- para o pensionista inválido, pela cessação da invalidez.

O valor mensal da pensão por morte consistirá em 100% (cem por cento) do valor da aposentadoria que o segurado recebia ou daquela a que teria direito se tivesse se aposentado por invalidez na data de seu falecimento.

Abono anual

É o benefício previdenciário de natureza acessória/complementar das prestações continuadas. São seus beneficiários os segurados e dependentes da Previdência Social que, durante o ano, receberam prestações continuadas.

Como é um benefício acessório, dispensa carência, que deverá ser reservada em relação à prestação principal. O requisito legal para a sua concessão é a concessão da prestação principal.



O abono anual é uma espécie de décimo terceiro, por isso é calculado da mesma forma que a gratificação de Natal dos trabalhadores, tendo por base o valor da renda mensal do benefício do mês de dezembro de cada ano.

Serviços previdenciários

Serviços são prestações de assistência e amparo dispensadas pela Previdência Social aos beneficiários em geral.

Os serviços previdenciários devidos aos segurados e dependentes são o serviço social e reabilitação profissional.

São dois os serviços previdenciários:

Serviço social: é a prestação previdenciária na modalidade serviço. Constitui atividade auxiliar do seguro social e visa a prestar ao beneficiário orientação e apoio no que concerne à solução dos problemas pessoais e familiares e à melhoria da sua inter-relação com a Previdência Social, para a solução de questões referentes a benefícios, bem como, quando necessário, à obtenção de outros recursos sociais da comunidade.

O profissional habilitado para promover a execução desses serviços é o assistente social. As ações profissionais se resumem a:

- a) socialização das informações previdenciárias;
- b) ações de fortalecimento do coletivo;
- c) assessoria.

Reabilitação profissional: é a prestação previdenciária na modalidade serviço. Visa a proporcionar meios para o reingresso no mercado de trabalho do segurado, no contexto em que vive. Tem como público-alvo os beneficiários incapacitados parcial ou totalmente para o trabalho, bem como os portadores de deficiência.

A reabilitação profissional compreende:

- a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção, quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional;
- b) a reparação ou substituição dos aparelhos mencionados acima, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;
- c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Seguro-desemprego

A falta de emprego e a não-ocupação profissional do trabalhador de imediato no mercado de trabalho decorrem de uma dispensa sem justa causa. Não tendo o trabalhador outra fonte de subsistência, isto permite que o segurado desempregado tenha direito a um seguro específico.

O seguro-desemprego é direito pessoal e intransferível do trabalhador, podendo ser requerido a partir do sétimo dia subsequente à rescisão do contrato de trabalho.

O seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por um período máximo de 5 meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 meses, contados da data da dispensa que deu origem à primeira habilitação.

Os requisitos legais para sua concessão estão no art. 3º da Lei 7.998/90.

São relacionadas as parcelas do seguro-desemprego, de acordo com o tempo trabalhado. Veja o exemplo: o beneficiário que trabalhou de 6 a 11 meses terá direito a 3 parcelas do seguro; já o que trabalhou de 12 a 23 meses terá direito a 5 parcelas do seguro, e assim por diante.

Para apuração do valor do seguro-desemprego, será considerada a média aritmética dos salários dos últimos 3 meses de trabalho, mesmo que o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em qualquer dos últimos meses.

Atividade Final

Analise a notícia a seguir e redija um pequeno texto, contendo uma reflexão sobre o modo de resolver os problemas da Previdência Social e garantir aposentadoria a todos os cidadãos:

Apesar de vetar uma reforma da Previdência ampla, o presidente Lula concordou com o envio ao Congresso de um projeto de lei instituindo o Regime de Previdência Complementar do funcionalismo público federal, que constará no Programa de Aceleração do Crescimento (PAC). Na prática, será a regulamentação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 41, de 2003, que previa a possibilidade da criação desse regime. O governo, segundo um integrante do Palácio do Planalto, quer mandar o projeto em fevereiro, como uma das medidas de melhoria de gestão e de contenção de despesas.

O projeto de lei vai instituir o novo regime e assegurar a complementação de aposentadorias acima de R\$ 2,8 mil para aqueles que ingressarem no serviço público a partir da adoção legal do modelo. Vai autorizar ainda a União a criar uma entidade gerenciadora (uma fundação), provavelmente ligada ao Ministério do Planejamento, e instituir o Plano de Benefícios (JUNGBLUT, 2007, p. 30).

RESUMO

As prestações previdenciárias se dividem em benefícios e serviços.

Os benefícios são valores pagos em dinheiro aos segurados e a seus dependentes. Os serviços são as prestações de assistência e amparo dispensadas pela Previdência Social aos beneficiários em geral. São eles: auxílio-doença; salário-família; salário-maternidade; auxílio-reclusão; auxílio-acidente; abono anual e seguro-desemprego.

Há diversos tipos de aposentadoria: por invalidez; por idade; compulsória; por tempo de contribuição; especial e do professor.

Direitos sociais da mulher

AULA 11

Meta da aula

Apresentar, sucintamente, os direitos da mulher, sua evolução, seus respectivos fundamentos e consequências.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1 identificar os principais direitos da mulher;
- 2 relacionar as diferenças no tratamento dos direitos trabalhistas da mulher;
- 3 demonstrar a evolução do tratamento da mulher;
- 4 exemplificar os fundamentos da discriminação feminina.

INTRODUÇÃO

Na casa de dois cômodos, mobiliados com móveis emprestados, na Rua Maria Célia, em Nova Iguaçu, Cristina Ribeiro, 36 anos, convalesce dos hematomas sofridos durante o seqüestro do ônibus da linha 499 (Cabuçu-Central do Brasil). Na última sexta-feira, a auxiliar de enfermagem e outros passageiros foram mantidos reféns por mais de 10 horas por André Luiz Ribeiro da Silva, 35 anos, ex-marido de Cristina.

__ Não sei se o perdão_ diz Cristina. __ Quem tem que perdoar é Deus. Estou muito magoada e bastante machucada.

Separada há 7 meses, Cristina conta ter ido mais de 15 vezes a delegacias para dar queixa contra o ex-marido, mas que apenas três foram registradas.

__Diziam que eu tinha que aguardar ser chamada para prestar depoimento__ lamenta Cristina. __ Na primeira audiência, esqueceram de mandar a intimação para ele. Aos prantos, perguntei o que os policiais podiam fazer para me proteger. Uma mulher disse: Não podemos fazer nada. Se quiser, contrate um segurança particular (NUNES, Bianca: 2006, p. A150).

ORDENAÇÕES FILIPINAS

Essa compilação jurídica resultou da reforma do código manuelino, como consequência do domínio castelhano, tendo sido, mais tarde, confirmada por D. João IV. Mais uma vez se fez sentir a necessidade de novas ordenações que representassem a expressão coordenada do direito vigente. A obra ficou pronta ainda no tempo de Filipe I, que a sancionou em 1595, mas só foi definitivamente mandada observar, após a sua impressão, em 1603, quando já reinava Filipe II. Filipe I, político hábil, quis mostrar aos portugueses o respeito que tinha pelas leis tradicionais do país, promovendo a reforma das ordenações dentro de um espírito tradicional. Essas Ordenações apresentam a mesma estrutura e arrumação de matérias que já se verificara nas Ordenações Manuêlinas, conservando-se, também, o critério nestas estabelecido a respeito do preenchimento de lacunas. Tem ausência de originalidade; pouca clareza e freqüentes contradições, que resultam, muitas vezes, do excessivo apego ao texto manuelino: a falta de cuidado em suprimir alguns preceitos revogados ou caídos em desuso. As Ordenações Filipinas, embora muito alteradas, constituíram a base do direito português até a promulgação dos sucessivos códigos do século XIX, sendo que algumas disposições vigoraram no Brasil até o advento do Código Civil de 1916 (texto retirado do *site*: http://pt.wikipedia.org/wiki/Ordena%C3%A7%C3%B5es_Filipinas. Acesso em: 23/02/2007).

A mulher, até há pouco tempo, era vista como um ser dependente do homem, um ser inferior, sem direito ao voto ou a qualquer autonomia.

No Brasil, a emancipação das mulheres foi lenta. Nos primórdios de nossa colonização, a legislação vigente era a portuguesa. Nessa legislação, mais especificamente nas

ORDENAÇÕES FILIPINAS, a lei só protegia ou tratava da mulher nos casos de estupro – nos quais para que a mulher pudesse defender sua integridade e fazer sua queixa, ela teria que dar um espetáculo, apresentando-se diante da lei no auge de sua degradação –, e de adultério, no qual o marido tinha o direito de matar a mulher adúltera.

Nas Ordenações Filipinas imperava o espírito patriarcal, condenando a mulher a ser mãe e dona de casa, mas sem nenhum direito sobre os filhos ou sobre ela, seu destino era o silêncio.

Até 1917, com o **CÓDIGO CIVIL DE CLÓVIS BEVILÁCQUA**, a mulher sofreu restrições de capacidade nos determinantes jurídicos concernentes a exercícios como postulação em juízo, funções públicas, direito ao voto, direito e liberdade ao trabalho e outras.



Para ter acesso à defesa de Clovis Bevilácqua para criação do Código Civil, com direito à réplica do então senador Rui Barbosa, acesse: <http://www.casadobruzo.com.br/poesia/c/clovis02.htm>.



Como em outras sociedades e em outros tempos, a situação da mulher brasileira até o início do século XX foi equivalente à do escravo e à da criança. Sobre elas recaía todo o peso do discurso da Igreja, da moral, do domínio patriarcal.

Com as inovações da Revolução Industrial e com a utilização da mão-de-obra das mulheres nas fábricas, as mulheres tiveram uma falsa idéia de liberdade, porém continuaram presas e submissas às novas regras. Somente na **CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1934**, a mulher brasileira passou a ter direito ao voto.

CÓDIGO CIVIL DE CLÓVIS BEVILÁCQUA

Primeiro Código Civil Brasileiro. Criado em 1916, porém, trazia normas sobre a personalidade, patrimônio, família, trazendo, em seu bojo, mais direitos e proteções para a mulher.

O sobrenome Bevilácqua significa aquele que “bebe água”. Nasceu no território árido e seco do sertão do Ceará, em 4 de outubro de 1859. Clóvis Bevilácqua se tornou um dos maiores juristas brasileiros de todos os tempos.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1934

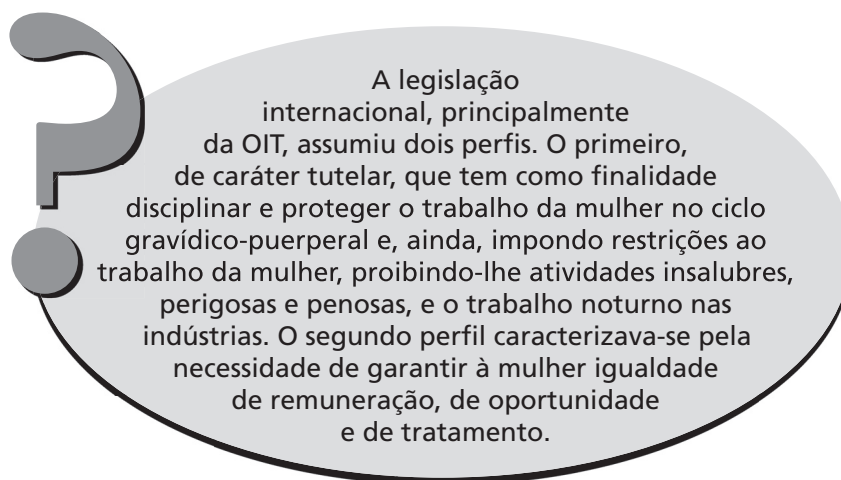
Alguns avanços legislativos se seguiram à Constituição de 1934, começando pelo Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/62) e a Lei do Divórcio, Lei nº 6.515/77. Essas leis quebraram preconceitos e tabus, pois trataram da capacidade civil da mulher e de questões relacionadas ao regime de bens no casamento, da equiparação dos filhos, ação de alimentos e guarda dos filhos.

Com a Constituição de 1988, a mulher foi considerada igual ao homem, com os mesmos direitos e obrigações. Apesar do avanço legislativo, a mulher ainda continua sofrendo preconceito e discriminação no trabalho e socialmente.

O TRABALHO DA MULHER

O trabalho feminino passou a ter maior importância no século XIX, com a Revolução Industrial, na Europa. Esse processo de industrialização caracterizou-se pela exploração do trabalho das chamadas “meias-forças”, como eram denominadas a mão-de-obra feminina e infantil.

O trabalho da mulher foi uma das primeiras matérias a serem reguladas pelos organismos internacionais que tiveram a intenção de uniformizar custos operacionais, visando a evitar uma concorrência injusta no mercado internacional.



No Brasil, o Decreto nº 21.417-A, promulgado em 1932, foi a primeira legislação a se preocupar, realmente, em regulamentar o trabalho da mulher nos estabelecimentos industriais e comerciais, lhes assegurando um descanso obrigatório de quatro semanas antes e quatro semanas depois do parto, sendo que o retorno ao trabalho era garantido após o parto.

Esse decreto teve muita influência no texto do Capítulo III, da CLT, que hoje vigora em todo o país. Porém, atualmente, poucos são os dispositivos legais que distinguem o homem da mulher, mudança decorrente do tratamento igualitário dado pela Carta Magna de 1988.

O Código Civil de 1916 considerava a mulher incapaz, por isso o Art. 446 da CLT presumia autorização do marido para a mulher poder trabalhar. O marido tinha o direito de pleitear a rescisão do contrato de trabalho de sua esposa, se o emprego viesse a acarretar prejuízo à família ou provocasse perigo manifesto. A Lei nº 7.855/89 revogou o Art. 446 da CLT, conseqüentemente, a mulher casada não necessitou mais de autorização para trabalhar, e, posteriormente, foram eliminadas as proibições ao labor da mulher no horário noturno. Somando-se a isso, com o Estatuto da Mulher Casada, a mulher passou a ser considerada plenamente capaz.

O Art. 5º, inciso I, da Constituição Federal, acaba com a distinção entre homens e mulheres, *in verbis*:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos trabalhadores e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I – Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.

Com essa alteração, a Consolidação das Leis do Trabalho modificou-se e o seu capítulo específico às “Normas de Proteção do Trabalho da Mulher” manteve dispositivos que a protegem, para evitar qualquer forma de discriminação.

Manteve-se a proibição de “empregar a mulher em serviço que demande força muscular superior a 20 quilos para trabalho contínuo ou 25 quilos para trabalho ocasional” (Art. 390 CLT) e a exigência de que sejam os locais de trabalho “providos de medidas concernentes à higienização, obrigando o empregador a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e um vestiário, com armários individuais, devendo ainda haver cadeiras e bancos que permitam o trabalho sem esgotamento físico” (Art. 389 CLT).

Há, ainda, a obrigatoriedade de os estabelecimentos em que trabalhem ao menos 30 mulheres com mais de 16 anos serem providos de creches para crianças em período de amamentação. Para tornar essa exigência viável, o governo baixou uma portaria criando um sistema de reembolso dos gastos do empregador com a creche (Art. 338, § 1º da CLT).

Portanto, a legislação específica voltada ao trabalho da mulher diz respeito, principalmente, aos seguintes aspectos: proteção à maternidade, proteção contra práticas discriminatórias.

Atividade 1

Leia o texto abaixo e comente brevemente, tendo em vista a discriminação das mulheres marginalizadas no Brasil e a sua capacidade de superação dessa condição imposta pela sociedade e pelo mercado de trabalho.

É difícil achar um sapato sem salto no salão da Cosmética, Beleza e Cidadania. Na sede da ONG, o movimento é intenso. São 30 professoras, andando de um lado para outro com roupas coloridas, tranças no cabelo e unhas impecáveis. O ritmo só diminui quando entra a rainha da casa, Lara Lee. Uma mulata de 1,67 metro, 69 quilos, 105 centímetros de quadril, 65 centímetros de cintura, fala cantada, andar requebrando e pulso solto. A voz rouca e o perfume francês chegam sempre um pouco antes.

Sambando em palcos como o do Sargentelli e do Chacrinha, Lara Lee descobriu que a beleza pode ser um instrumento de transformação. E, depois de conquistar a sua, resolveu espalhar a notícia. Há três anos, os cursos de cabeleireiro, manicure e maquiagem organizados por Lara Lee transformam mulheres de regiões pobres de São Paulo. A chance de profissionalizar-se e de conseguir um emprego já atraiu 3.700 moças para dentro das escolas de samba – as salas de aula preferidas da mulata. Em geral, quem procura os cursos são “negras, desempregadas e com a auto-estima arrastando no chão”. E aqui entra a revolução de Lara Lee. Ensinar a trabalhar é só desculpa. Ela quer sacudir, fortalecer, embelezar. Atear confiança em quantas mulheres puder (ARANHA, Ana: 2006, p. 96).

Resposta

Entre as mulheres marginalizadas de nossa sociedade há mulheres fortes, com raça, que muitas vezes são discriminadas apenas por serem mulheres. Como você percebeu ao ler esse texto, poderíamos modificar esta situação, através de um trabalho de aprimoramento da mão-de-obra, sempre buscando aproveitar o trabalho de muitas mulheres que hoje se encontram desempregadas.

PROTEÇÃO À MATERNIDADE

A legislação sobre a proteção à maternidade, no Brasil, sofreu influência significativa das Convenções nº 3 e nº 103 da OIT.

A proteção à maternidade tem fundamento constitucional, pois o Art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal assegura “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”.

O Art.392 da CLT segue a mesma orientação, e fixa o prazo de licença gestacional conferido pela Carta Magna, além de detalhar outros aspectos, dispondo:

Art. 392: A empregada gestante tem o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo-oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

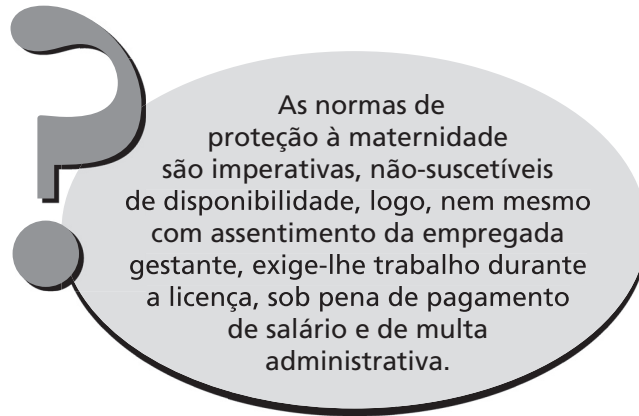
Em caso de aborto não criminoso, a licença será de duas semanas.

Outro avanço foi a Lei nº 10.421/2002, que, além de estabelecer normas em consonância com a Constituição, conferiu também à mãe adotante o direito à licença-maternidade, ou seja, à empregada que adotar uma criança ou obtiver guarda judicial para fins de adoção será concedida licença-maternidade, que terá sua duração variando conforme a idade da criança adotada.

Se a criança adotiva tiver até um ano de idade, o período de licença será de 120 dias. A partir de um ano até quatro anos de idade, o período passa a ser de 60 dias; de quatro anos a oito anos de idade, o período será de 30 dias.

Quanto ao salário-maternidade, a Previdência Social é responsável pelo pagamento do valor correspondente à remuneração integral da empregada.

As medidas de tutela à maternidade, previstas nos Arts. 391 a 401 da CLT, estendem-se às empregadas, inclusive em domicílio, às domésticas e às rurais.



RESILIR

Acabar, extinguir.

Por influência das normas internacionais, a CLT estabelece, ainda, dois intervalos para amamentação de 30 minutos cada um, durante a jornada de trabalho, até a criança completar seis meses de idade.

À mulher grávida é facultado **RESILIR** o contrato de trabalho, mediante exibição de atestado médico, quando o serviço executado possa lhe acarretar prejuízo ou afetar a saúde do feto. Neste caso, a empregada é isenta do pagamento de aviso prévio ou indenização.

É garantido à empregada grávida, sem prejuízo dos salários e dos demais direitos, a transferência temporária de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurando-se o retorno à função anteriormente ocupada, logo após o seu retorno ao trabalho.

Também fica a empregada gestante dispensada no horário de trabalho pelo tempo necessário à realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sem prejuízo do salário e demais direitos.

No caso de empregos concomitantes, a empregada terá direito à licença-maternidade e tratamento econômico correspondente relativos a cada emprego.

Com relação à garantia no emprego, o Art. 10, II, alínea *a* do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias determina: II- “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a. da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”.

A Constituição expressamente utiliza o termo *confirmação*; assim, o direito à estabilidade se dá a partir da confirmação da gravidez por exames médicos, e não a partir da concepção. Também não há necessidade de que a gravidez seja informada pela empregada ao empregador, pois a jurisprudência dominante do TST entende que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento de indenização decorrente da estabilidade.



Com o advento da Lei nº 11.324/2006, a empregada doméstica gestante passou a ter estabilidade no emprego, portanto a estabilidade hoje é destinada às empregadas grávidas urbanas, rurais, trabalhadoras avulsas e domésticas. Em caso de demissão, a empregada doméstica fará jus ao pagamento do salário até o 5º mês após o parto, inclusive tendo reflexos nas férias e 13º salário.

A lei protege a empregada de uma despedida arbitrária ou sem justa causa, mas não da demissão por justa causa.

A relação de emprego doméstico guarda características peculiares, notadamente pelo trato íntimo familiar e, muitas vezes, até de confidências do empregador. Nesta ordem, a aferição do grau de confiança do empregado pode ser eminentemente subjetivo. Assim, não são quaisquer motivos atribuídos ao empregador, como quebra de confiança, por exemplo, que podem determinar dispensa do empregado por justa causa.

Para que a justa causa ocorra, no caso da doméstica ou não, é necessário que o empregador verifique se o ato praticado pelo empregado se encontra elencado em uma das hipóteses abaixo transcritas, que poderá ensejar uma demissão por justa causa:

- a. ato de improbidade;

- b. incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c. negociação habitual por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d. condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e. desídia no desempenho das respectivas funções;
- f. embriaguez habitual ou em serviço;
- g. violação de segredo da família;
- h. ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i. abandono de emprego;
- j. ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k. ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador ou seus familiares, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l. prática constante de jogos de azar.

No caso de rescisão contratual, empregada gestante que foi demitida sem justa causa, com menos de um ano de trabalho, e não cumpriu aviso prévio, o que lhe é devido:

- aviso prévio de 30 dias, conforme prescreve o Art. 7º, inciso XXI, da Constituição Federal;
- saldo de salário, conforme prescreve o Art. 5º, inciso II, do Decreto 71.885/73;
- 13º salário proporcional, conforme prescreve o Art. 7º, inciso VIII, da Constituição Federal;
- FGTS – O empregador deverá depositar na conta vinculada do empregado 8% (oito por cento), a ser calculado sobre as verbas rescisórias, excluindo, se houver, férias (vencidas ou proporcionais) acrescidas de 1/3, sobre as quais não incide FGTS. Esse título só será devido às domésticas se o empregador optou em recolher o FGTS, conforme prescreve o Artigo 3º da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, pois o FGTS é facultativo.
- multa rescisória de 40% a ser calculada sobre o saldo do FGTS, que deverá ser recolhida na conta vinculada. No caso das domésticas, só se tiverem optado pelo FGTS;

- férias proporcionais, acrescidas de 1/3 (Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal);
- indenização referente ao tempo de estabilidade, se fosse empregada doméstica teria direito à indenização de quatro meses de salário em substituição ao salário-maternidade a que faria jus quando fosse gozar a licença-maternidade, e mais um mês de salário em face da estabilidade prevista na Lei nº 11.324, de 20/7/2006.

Deve-se registrar que, de acordo com a Súmula nº 244, do Tribunal Superior do Trabalho, a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória, na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Com relação à renúncia ou transação do direito à estabilidade, o TST entende que o ato é nulo.

No tocante à reintegração no emprego da gestante, a jurisprudência do TST entende que a garantia de emprego só autoriza a reintegração, se esta se der durante o período de estabilidade da gestante. Se for fora desse período, o direito restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. Portanto, a reintegração ao emprego está garantida, desde que a empregada esteja no prazo da estabilidade fixada pelo Art. 10, II, *a*, do ADCT.

Atividade 2

Você é o novo chefe do departamento de recursos humanos. Ao chegar para trabalhar, recebeu um exame médico de uma funcionária comprovando seu estado gravídico e pedindo as providências necessárias. Descreva, com suas palavras, quais são os direitos desta funcionária e como a empresa deve proceder.

Resposta

Você deve listar os direitos da funcionária em relação à proteção à maternidade, como, por exemplo, licença-gestante de 120 dias, além da estabilidade de 30 dias, após o retorno ao trabalho. A empresa deve, em posse do documento da funcionária, informar o INSS sobre seu estado gravídico, para que ela faça jus à licença-maternidade, sob pena de ficar responsável pela indenização correspondente ao período de afastamento.

PROTEÇÃO CONTRA PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

O princípio da igualdade atinge diretamente os particulares. A isonomia, além de ser um princípio informador de todo o sistema jurídico, assume, ainda, a condição de autêntico direito subjetivo de todos.

A Constituição de 1988, em seu Art. 5º, inciso I, preceitua que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” e no Art. 7º, inciso XXX, proíbe “diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

O combate à discriminação decorre do princípio constitucional da isonomia. A não-discriminação é expressiva manifestação do princípio da igualdade, cujo reconhecimento, como valor constitucional, inspira o ordenamento jurídico brasileiro em seu conjunto. Em consequência, o princípio em questão funciona como diretriz geral que veda tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fatos injustamente desqualificantes.

A discriminação pressupõe um tratamento diferenciado comparativamente desfavorável, que poderá advir de uma presumida inferioridade. A discriminação pode se manifestar de forma direta ou indireta. A primeira pressupõe um tratamento desigual fundado em razões proibidas, enquanto a indireta traduz um tratamento formalmente igual, mas que produzirá efeito diverso sobre determinados grupos.

As distinções por motivo de sexo dizem respeito às que se estabelecem contra a mulher, em geral. Esse tipo de discriminação possui vinculação com conceitos relativos à vida familiar e social. São fruto de uma inferioridade presumida, advinda, muitas vezes, de mitos e crenças, como também de outras considerações arbitrárias e do fato de que sua contratação poderá elevar os custos operacionais da empresa.

A mulher sempre foi muito discriminada por ser considerada mais “frágil”, por não ser tão preparada, por ter que cuidar dos filhos e assim por diante. Seu salário normalmente é inferior ao dos homens que ocupam a mesma função que ela. As promoções, até há pouco tempo, mostravam-se inacessíveis a ela, e, várias vezes, surgiam regra ou normas da empresa que a constrangiam ou feriam o seu direito à privacidade.

A Lei 9.029/95 proibiu a exigência de atestado de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência no trabalho. A referida lei ainda tipifica como crime a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou

qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez, adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

- indução ou instigação à esterilização genética;
- promoção de controle de natalidade, assim considerado o oferecimento de serviços e aconselhamentos ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do SUS, estabelecendo a pena de detenção de um a dois anos e multa.

Pela prática discriminatória, a empregada terá direito à reintegração e o empregador será condenado à multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago, elevado em 50%, em caso de reincidência; há ainda a proibição de obter empréstimo ou financiamento de instituições financeiras oficiais.

São sujeitos ativos dos crimes mencionados: a pessoa física empregadora, o representante legal do empregador como conceituado na CLT, bem como os dirigentes de órgãos públicos e entidades das administrações públicas direta, indireta e fundacional da União, Estados e Municípios.

A Lei nº 9.799 acrescentou o Art. 373-A à CLT, com o objetivo de especificar e combater os atos discriminatórios e abusivos praticados contra a mulher, *in verbis*

Art. 373A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.



Para finalizar esse estudo, segue, para sua reflexão, texto demonstrando a real situação das mulheres no mercado de trabalho, hoje:

São na sua maioria mulheres, têm entre 25 e 49 anos, cursaram pelo menos o Ensino Médio e não são responsáveis pelo domicílio. Esse é o perfil do contingente de inativos que gostaria e está disponível para trabalhar, mas desistiu de procurar uma vaga. Segundo Cimar Azeredo, gerente da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, que investiga o movimento de trabalho em seis regiões metropolitanas, a oscilação nessa população de trabalhadores é mais feminina. As mulheres são as que mais flutuam entre a inatividade e a procura por emprego.

– As mulheres têm mais dificuldades para se encaixar no mercado. São a maioria entre os desempregados e cumprem uma jornada de trabalho em casa. Por isso, é natural que também sejam maioria nessa população de trabalhadores – explica Azeredo.

O professor da Unicamp Cláudio Dedecca lembra que nem sempre a ocupação que a mulher consegue tem remuneração suficiente:

– Às vezes, o retorno é baixo para fazer frente ao custo de gestão da família e a mulher, mesmo querendo trabalhar, volta à inatividade (ALMEIDA, Cássia: 2006, p. 36).



Assista ao filme *Terra fria*, uma produção de Nick Wechsler, que trata da exploração de mão-de-obra e assédio sexual que sofrem as mulheres.

Atividade Final

A Suécia conseguiu atingir o grau da perfeição na igualdade entre os sexos no trabalho e na vida pública. As mulheres ocupam 45% das cadeiras do Parlamento, comandam metade dos Ministérios, um terço dos cargos de confiança no governo lhes é reservado. Em nenhum outro lugar se faz tão presente no mercado de trabalho e bem remunerada em comparação com o homem (GAIO, Antônio: acesso em 28 de dezembro de 2006).

Hoje, verificamos a crescente presença de mulheres no mercado de trabalho ocupando cargos de chefia. Contudo, é sabido que apesar de ocuparem tais cargos e de exercerem as mesmas obrigações trabalhistas, seus salários são mais baixos do que os dos homens que ocupam tais cargos. Diante dessa situação e com base no estudo anterior, reflita e descreva situações sociais em que as mulheres ainda sofram algum tipo de preconceito.

Resposta

Você, certamente, refletiu e pesquisou notícias para dar sua opinião pessoal. Como exemplo, temos a situação em que empresas exigem que as mulheres, no ato da contratação, apresentem exame médico que indique que não estão grávidas ou as façam assinar termos de proibição de engravidarem enquanto trabalharem para determinada empresa. Sabemos que essa prática é proibida em nosso mercado, contudo, não deixamos de ler notícias que as citam. Muitas vezes, a prática ilegal da exigência de exame médico gravídico em empresas é agravada com a não contratação de empregadas mulheres.

RESUMO

Se, no passado, o trabalho da mulher e do menor possuíam conotações semelhantes que os levaram a ser disciplinados, conjuntamente, como regimes especiais, hoje, tal fato não se justifica, pois o regime jurídico da mulher deverá ser o mesmo que o do homem. O que isso significa? Com a redução da proteção especial à gravidez e à maternidade, arrisca-se a restringir as possibilidades de contratação da mão-de-obra feminina, pois, as leis de caráter protetor passaram a ser restritivas.

Atualmente, não há que se falar em fragilidade ou debilidade física e emocional da mulher, são aceitáveis apenas fatores de ordem biológica que justifiquem a tutela especial.

É de vital importância saber quando termina a proteção necessária às mulheres e quando começa a discriminação. Haja vista, que as leis ditas benignas nem sempre, na prática, são benéficas à mulher, prejudicando a sua competitividade no dia-a-dia, podendo mesmo agravar a concentração de mulheres em atividades de baixa remuneração, conduzindo-as ao subemprego.

Os problemas da mulher com o trabalho não são os únicos enfrentados na luta contra a sua discriminação, pois, os preconceitos de uma sociedade patriarcal, assim como seus próprios preconceitos e estereótipos, lhe foram transmitidos ao longo de sua existência.

Direitos sociais do menor

Meta da aula

Demonstrar, sucintamente, os fundamentos e conseqüências dos direitos do menor.

objetivos

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:

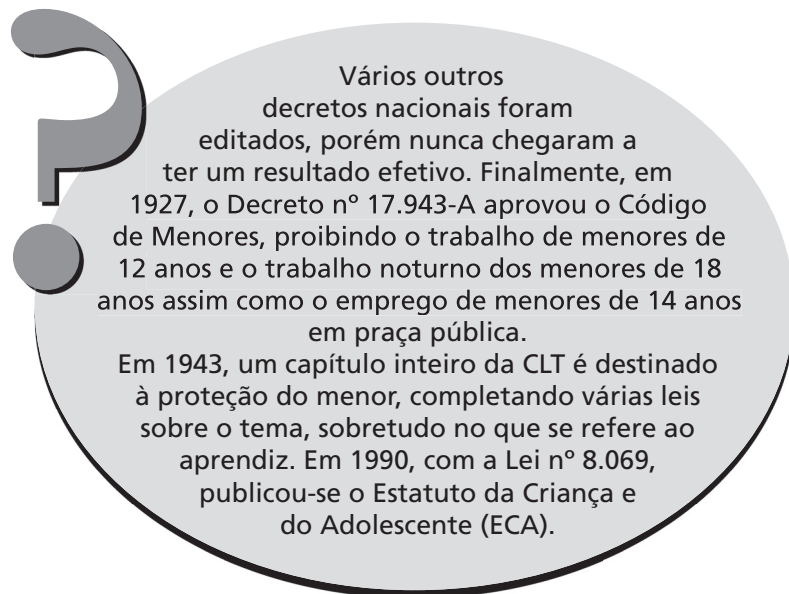
- 1 identificar os principais direitos do menor;
- 2 determinar as limitações trabalhistas do menor;
- 3 avaliar a influência do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) nas relações sociais e de trabalho do menor;
- 4 relacionar a importância do trabalho como meio de aprendizado e integração do menor no mercado de trabalho;
- 5 listar as principais diferenças entre a criança e o adolescente.

INTRODUÇÃO

Desde a Antigüidade, o trabalho dos menores vem sendo utilizado ou por necessidade de aprender uma profissão, colocando-o a serviço da própria família ou de outrem, ou por dificuldade econômica das famílias, principal fator responsável pela exploração de que são vítimas.

A legislação tutelar do menor remonta ao século XIX, iniciando-se nos países industrializados. Surgiu, em 1802, na Inglaterra, com o “Ato da Moral e da Saúde” (Moral and Health Act), que pretendia proteger os trabalhadores da indústria da lã e do algodão e proibia o trabalho noturno do menor nas oficinas dos povoados. As restrições ao trabalho do menor foram aumentando, com o passar do tempo, na Europa e no mundo.

Na América Latina, o Brasil foi o primeiro país a editar normas de proteção ao trabalho do menor. Em 1891, apesar de nunca ter sido aplicado, foi criado o Decreto nº 1.313, a fim de regulamentar o trabalho dos menores de idade, nas fábricas do Distrito Federal.



Desde a Conferência de Berlim, em 1890, tem-se a consciência da clara necessidade de intervenção estatal na área referente ao trabalho e proteção do menor. Essa preocupação é cada vez mais presente e atuante no mundo inteiro.

A OIT possui várias Convenções sobre a temática do menor, as principais ratificadas pelo Brasil, são as de nº 05, 06, 16, 58, 138, 142 e 182. Além dessas normas internacionais, existem outras Recomendações da OIT sobre o trabalho do menor, entre as quais as de nº 04, 14, 41, 45, 52, 57, 60, 77, 79, 80, 87, 96, 101, 117 e 109, além de outras não específicas.

A Constituição de 1988 proibiu o trabalho noturno perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos.

A Emenda Constitucional nº 20 fixou o limite mínimo de idade inferior, apenas como aprendiz, a partir de 14 anos e alterou o limite da idade para 16 anos para o trabalho infantil.

Em 2000, o Brasil ratificou a Convenção nº 182, da OIT, sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação.

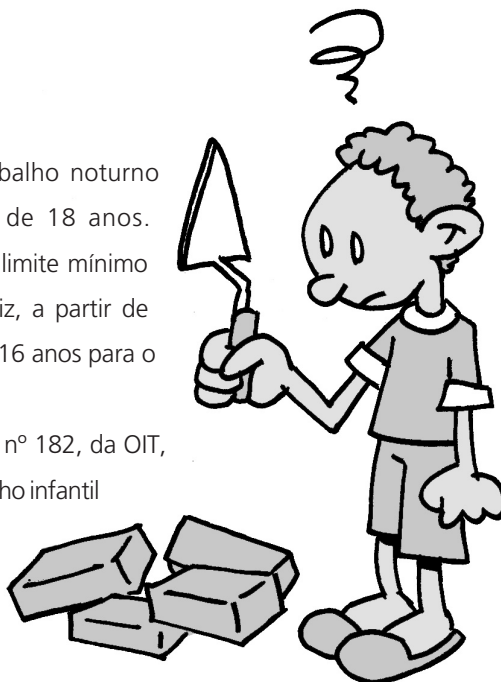


Figura 12.1: Apesar das restrições legais ao trabalho de crianças e adolescentes, em pesquisa do IBGE, ao longo do ano de 2001, apurou-se que 6.263 milhões de crianças e adolescentes, entre 10 e 17 anos, estavam ocupados em atividades econômicas, o que representa uma queda de 20% em relação à década de 1990.

Atividade 1

Suzana trabalha na função de aprendiz numa rede de supermercados, na cidade de Valença. No dia 05 de janeiro de 2007, choveu muito na cidade de Valença e o mercado onde Suzana trabalha ficou inundado, tendo que fechar suas portas à população. A época era de grande procura, pois estava perto das festas natalinas. O patrão de Suzana exigiu que todos os trabalhadores fizessem horas extras, em razão de força maior, para compensar o prejuízo sofrido. Contudo, Suzana trabalha até 21h, e, para realizar as horas extras exigidas, trabalharia até 23h. Pode Suzana prestar as horas extras exigidas? Vale lembrar que ao menor aprendiz é permitida a realização de horas extraordinárias, no caso de força maior.

Resposta

Ainda que haja a permissão de Suzana realizar horas extraordinárias em função da força maior, o Estatuto da Criança e do adolescente e a CLT proibem, expressamente, que o menor realize serviço noturno, que começa a ser contado a partir das 22h. Nesse caso, em razão da proteção ao menor, utilizamos a lei mais benéfica, ou seja, a proibição de trabalho noturno ao menor.

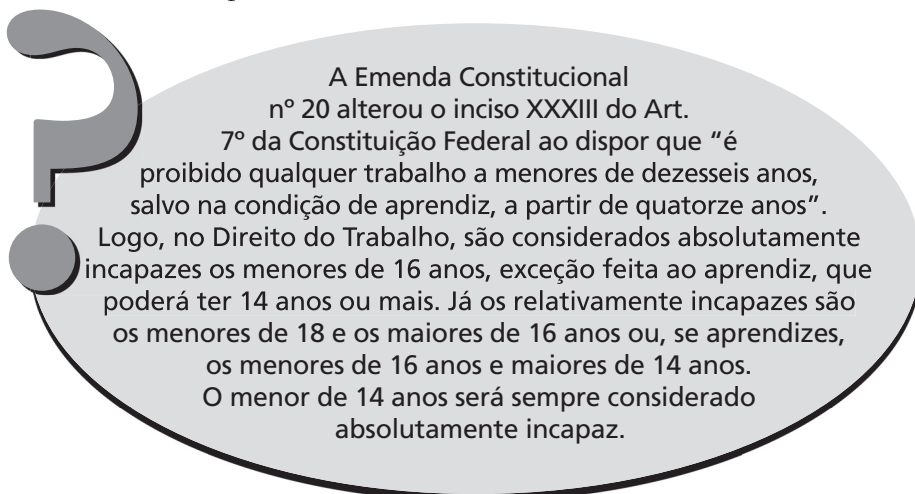
FUNDAMENTOS DA TUTELA ESPECIAL NO TRABALHO

Existem vários esforços para melhorar as condições de trabalho dos jovens e impedir a mão-de-obra infantil. Os fundamentos iniciais para justificar a legislação tutelar a respeito do menor são de caráter higiênico e fisiológico. É sabido que o trabalho em jornadas excessivas e realizadas em determinadas circunstâncias, como subterrâneos, e, à noite, poderá comprometer o desenvolvimento normal dos jovens, tornando-os adultos enfermos, incapacitados ou minorados, acarretando problemas demográficos futuros, com graves repercussões sociais.

No aspecto humanitário, são apresentados outros fundamentos para justificar a tutela especial, tais como os de ordem moral, de segurança, de cultura e educação, pois há trabalhos exercidos em locais que afetam a formação moral do menor, ou atividades que exigem atenção extrema, expondo o trabalhador a um risco constante de acidentes. Ademais, é necessário propiciar ao menor uma instrução adequada, livre de outra atividade que lhe ocupe o tempo.

DISTINÇÃO ENTRE CRIANÇA E ADOLESCENTE, INCAPACIDADE E CAPACIDADE LABORAL

O Código Civil de 2002 considera os menores de 16 anos absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil, e os maiores de 16 e menores de 18 anos relativamente incapazes para certos atos. Já na Lei nº 8.069/90, o Estatuto da Criança e do Adolescente estabelece distinção entre criança e adolescente, considerando adolescente aquele que estiver entre 12 e 18 anos, e, criança, a pessoa até 12 anos incompletos.



TRABALHO DO MENOR – CAPÍTULO IV, DO TÍTULO III DA CLT

O menor, para a legislação trabalhista, é o empregado de 16 a 18 anos. Esse trabalhador terá todos os direitos previstos na CLT, com algumas especificidades para protegê-lo.

A duração máxima da jornada do menor é de oito horas diárias e os intervalos são os mesmos dos adultos. Contudo, é proibido trabalhar em regime de horas extraordinárias, salvo quando decorrentes de acordo de compensação de horas ou, nos casos de força maior, quando o trabalho do menor for imprescindível.

Se o menor trabalhar em mais de um estabelecimento, a soma dos períodos de trabalho não pode ultrapassar a jornada máxima diária de oito horas.

A CLT dispõe de normas protetoras no tocante à escolaridade do empregado menor, estabelecendo deveres dos responsáveis legais dos menores, assim como dos empregadores. Afastar os menores de empregos que diminuam consideravelmente o tempo de estudo e repouso ou que prejudiquem a educação moral é um dever dos seus responsáveis legais.

Nos estabelecimentos onde existam menores trabalhando deve-se observar os bons costumes, as regras de segurança e medicina do trabalho, bem como conceder tempo necessário para que freqüentem as aulas.

O menor terá direito de coincidir suas férias trabalhistas com as escolares, não podendo fracioná-las.

Por razões biológicas, sociais e econômicas, é vedado ao menor de idade trabalhar:

- em ambiente perigoso ou insalubre, independentemente da utilização de EPI;
- à noite, entre 22 e 5 horas, no meio urbano, e, no meio rural, das 20 às 4 horas, na pecuária, ou das 21 às 5 horas na agricultura;
- em locais ou serviços prejudiciais a sua moralidade e a sua formação (como, por exemplo, cinema, boate, teatro, cassino, cabaré), podendo o Juizado de Menores autorizar o trabalho do menor em teatro, cinemas, circos, quando a

apresentação tiver fim educativo ou a peça de que participa não lhe prejudicar a formação moral, ou, ainda, quando a ocupação do menor for indispensável à sua sobrevivência e a de sua família;

- nas ruas, praças e outros logradouros, salvo autorização do juiz de menores;

O trabalho do menor, que exija o emprego de força muscular superior a 20 quilos, se contínuo, ou 25 quilos, se ocasional, assim como o trabalho penoso, de acordo com o Art. 67, II do ECA, também são proibidos aos menores.

Algumas profissões são igualmente proibitivas:

- contratação do atleta de futebol menor de 16 anos;
- exercer a profissão de propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos (Lei nº 6.224/75).

CONTRATAÇÃO E DESLIGAMENTO

A expedição da Carteira de Trabalho está condicionada à apresentação de declaração expressa dos pais ou de seus representantes legais, caso concordem com sua expedição. Por isso, é entendimento da jurisprudência majoritária que o menor que possui carteira de trabalho está apto a contratar ou conceder aviso prévio ao empregador, independentemente de assistência dos representantes legais ou dos pais.

A lei só exige a participação dos pais ou representantes legais, no ato alusivo à quitação final, ou seja, quando o menor receber o valor devido. Nesse caso, o menor, junto com seu representante legal, informa ao juízo que o valor foi integralmente pago, dando quitação final.

Se constatado que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à saúde física ou moral, a autoridade competente, os representantes legais ou pais poderão obrigar o menor a abandonar o serviço, devendo o empregador, quando for o caso, propiciar as facilidades, a fim de que o menor seja transferido para uma função compatível com sua formação física e moral. Caso o empregador não mude o menor de função, será considerado como motivo para uma rescisão indireta.

RECIBOS

É permitido ao menor de 18 anos firmar o recibo pelo pagamento dos salários, entretanto, quando da quitação das verbas rescisórias, ele deverá estar assistido pelos responsáveis legais, sob pena de nulidade. Os pais não poderão assinar sozinhos a quitação, pois, no ato, o menor deverá estar assistido e não representado.

MENOR APRENDIZ

O contrato de aprendizagem possui um caráter especial e destina-se aos maiores de 14 anos e menores de 24 anos, devendo ser ajustado por escrito e por prazo determinado. Nele, o empregador se compromete a assegurar ao menor, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnica, profissional e educacional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. Deve existir anotação do contrato de aprendizagem na CTPS e na Previdência Social.

Para o contrato ser válido, é necessário providenciar a matrícula e a frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o Ensino Fundamental, e a inscrição em programa de aprendizagem, desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada.

Ao menor aprendiz será garantido o salário mínimo/hora e seu contrato não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

Para os aprendizes que já tiverem completado o Ensino Fundamental, a jornada de trabalho é de 6 horas diárias e, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica, passará a ser de 8 horas. Nos dois casos, será vedada a prorrogação e a compensação de jornadas.

Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento cujas funções demandem formação profissional. Esses limites não se aplicam quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional.

Os serviços de aprendizagem são oferecidos por setores como, por exemplo, o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), destinado a menores que trabalham na indústria ou o SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), para os menores que trabalham no comércio.

O contrato de aprendizagem pode se extinguir:

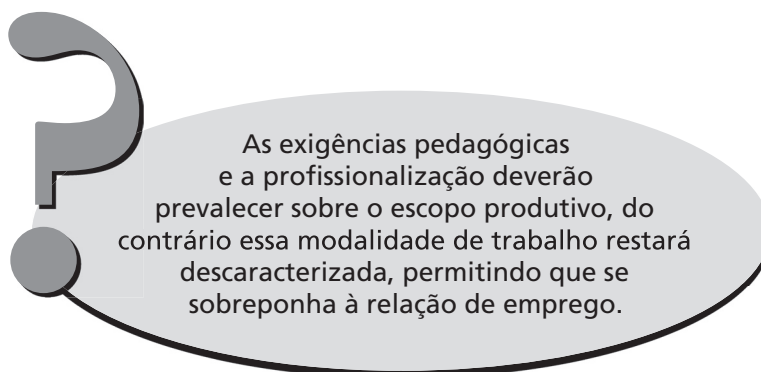
- quando o aprendiz fizer 24 anos;
- por desempenho insuficiente;
- falta disciplinar grave;
- ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- a pedido do aprendiz;
- quando o seu prazo terminar.

Na rescisão, o aprendiz não fará jus à indenização correspondente à metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato, e tampouco a empresa terá direito a receber indenização relativa aos prejuízos causados pelo menor.

TRABALHO EDUCATIVO

Segundo o Estatuto da Criança e do Adolescente (Art. 68), o trabalho educativo é "a atividade laboral em que as exigências pedagógicas relativas ao desenvolvimento pessoal do educando prevalecem sobre o aspecto produtivo".

O trabalho educativo tanto poderá se desenvolver por meio de um contrato de aprendizagem, como pelo estágio, ou por um adolescente que se profissionaliza com os pais numa oficina de família. Esse trabalho não gera vínculo empregatício.



TEORIA DA PROTEÇÃO INTEGRAL

A inovação trazida pela Lei 8.069/90 para o Direito Infanto-Juvenil foi a adoção da doutrina da proteção integral:

Essa nova visão é fundamentada nos direitos próprios e especiais das crianças e adolescentes, que, na condição peculiar de pessoas em desenvolvimento, necessitam de proteção diferenciada, especializada e integral (TJSP, AC 19.688-0, Rel. Lair Loureiro).

A tutela é integral por determinação da CF, que determina e assegura os direitos fundamentais de todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de qualquer tipo.

Essa nova teoria tem seu alicerce jurídico e social na Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

O Estatuto da Criança e do Adolescente, desse modo, volta-se para o desenvolvimento da população jovem do Brasil, garantindo proteção especial àqueles que são o segmento pessoal e social mais sensível da população.

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE

Os direitos fundamentais do menor são os mesmos de qualquer ser humano como, por exemplo, o direito à vida, à saúde, à educação, à liberdade, à dignidade, a convivência familiar e comunitária, ao lazer e ao esporte. São direitos garantidos, com base na Constituição e consignados no ECA e concedem a seus beneficiários todas as facilidades para o seu desenvolvimento físico, moral, mental, espiritual e social, com dignidade e liberdade.

CONSELHO TUTELAR

O Conselho Tutelar é um órgão permanente e autônomo, encarregado pela sociedade de zelar pelo cumprimento dos direitos da criança e do adolescente.

O ECA determina que deve existir, em cada município, ao menos, um Conselho Tutelar, composto por cinco membros, escolhidos pela comunidade local para cumprir um mandato de três anos, permitida uma recondução.

Constituem atribuições do Conselho Tutelar definidas no Art. 136 do ECA, e por elas verifica-se a importância que este órgão terá na execução da política de proteção e de atendimento à criança e ao adolescente.

Essas atribuições serão exercidas pelo juiz da infância e da juventude enquanto não for criado o Conselho no Município.

Esse Conselho poderá colocar o menor em abrigo somente quando houver concordância dos pais ou responsáveis ou se tratar de criança abandonada. Nesses casos, a autoridade judiciária deverá ser imediatamente comunicada.

As decisões do Conselho só poderão ser revisadas se for a pedido de quem tenha legítimo interesse pela autoridade judiciária. Tal revisão não poderá ser feita por ofício.



Assista ao documentário *Crianças invisíveis*, de sete diretores de diversas nacionalidades, que discute a exploração de mão-de-obra infantil em diversas partes do mundo. Ainda sobre a exploração do trabalho infantil, assista a *Infâncias roubadas*, de Len Morris.

Atividade Final

Cristina e Gilmar se conheceram num ato político pelas ruas de Porto Alegre. A vida de ambos mudou de rumo numa noite de junho, seis anos atrás. Ao chegar em casa, frio, garoa e uma cena de cortar a alma: cinco meninos, entre 10 e 15 anos, juntavam papéis e panos para se aquecer, encostados no muro da frente. “Como entrar e deixá-los para fora?”, recorda Gilmar. “Certamente não dormiríamos”. Convidaram os garotos para um café, um banho quente, depois para dormir em camas improvisadas na sala. Naquela noite, Cristina não teve insônia, os meninos não sentiram frio e Gilmar dormiu preocupado com o dia seguinte.

Quando amanheceu, Maria Cristina Gonçalves da Costa, de 47 anos, educadora, e Gilmar Dal’Osto Russa, de 46 anos, advogado, resolveram praticar o que até então eram apenas idéias de generosidade. Os meninos ficaram na casa deles por dois meses. Enquanto isso, o casal peregrinou por instituições em busca de um lugar para os garotos. Não havia. Descobriram que só existiam abrigos para crianças expostas à violência e a riscos. O Estado não considerava garotos dormindo na rua como “em situação de risco” (DALTO, 2006, p. 89).

Hoje temos várias crianças vivendo embaixo de viadutos, sem a assistência garantida na Constituição, ou seja, moradia, educação, saúde, dentre outros direitos. As autoridades fecham os olhos para essas crianças, que, muitas vezes, são verdadeiros adultos, para sua sobrevivência na rua. Temos várias ONGs que ajudam os meninos e meninas de rua, oferecendo alimentação e vestimentas. Como nós, contribuintes, trabalhadores e pessoas preocupadas com o nosso futuro, considerando que a criança é o futuro da nossa Nação, poderíamos mudar essa situação? Reflita e redija um pequeno texto. Não deixe de apresentá-lo em seu pólo, contribuindo, dessa forma, para uma discussão sobre o tema.

RESUMO

Desde a Antigüidade, o trabalho do menor vem sendo utilizado por necessidade de aprender uma profissão, colocando-os a serviço da própria família ou de outrem, ou por dificuldade econômica das famílias, principal fator responsável pela exploração de que são vítimas os menores.

A partir da Conferência de Berlim, em 1890, teve-se a consciência da clara necessidade de intervenção estatal na área referente ao trabalho e à proteção do menor. Essa preocupação é cada vez mais presente e atuante no mundo inteiro.

Existem vários esforços para melhorar as condições de trabalho dos jovens e impedir a mão-de-obra infantil. Os fundamentos iniciais para justificar a legislação tutelar a respeito do menor são de caráter higiênico e fisiológico.

O Código Civil de 2002 considera os menores de 16 anos absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil, e relativamente incapazes, para certos atos, os maiores de 16 anos e menores de 18 anos. Já a Lei nº 8.069/90, o Estatuto da Criança e do Adolescente, estabelece distinção entre criança e adolescente, considerando adolescente o que estiver entre 12 e 18 anos, e criança, a pessoa até 12 anos incompletos.

Os direitos fundamentais do menor são os mesmos de qualquer ser humano como, por exemplo, o direito à vida, à saúde, à educação, à liberdade, à dignidade, a convivência familiar e comunitária, ao lazer e ao esporte, direitos esses garantidos pela Constituição e consignados no ECA.

Declaração Universal dos Direitos Humanos

AULA 13

Meta da aula

Demonstrar a evolução histórica dos direitos humanos, sua importância e influência nas legislações e constituições atuais.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:

- 1 descrever a evolução histórica dos direitos humanos;
- 2 explicar o que são direitos humanos;
- 3 listar os principais direitos humanos;
- 4 analisar a influência e os efeitos da Declaração dos Direitos Humanos nas legislações atuais.

INTRODUÇÃO

Sebastião Nicomedes tem seis calças, 12 camisas, três botinas, duas havaianas, dois rádios, uma bandeira do Brasil e quatro bonecos feitos de lixo. Não foi o primeiro dono de nenhum dos objetos. Não tem teto, lhe falta uma meia dúzia de dentes. Ele diz: “Quero mudar o mundo”. E muda. Quando desponta nos parques, nos viadutos, nos centros que servem comida aos moradores de rua de São Paulo, Sebastião apresenta seu teatro de bonecos. A platéia é feita de retalhos humanos, gente de quem a vida tirou em excesso, de alguns até pedaços do corpo. A diferença entre eles e aqueles bonecos feitos de restos é que respiram. Quando Sebastião parte para outras esquinas, há mais uma diferença: a platéia está rindo, batendo palmas. São humanos de novo. É assim que Sebastião Nicomedes muda o mundo. Ele usa bonecos de sobras para soprar sonhos em sobras de homens.

– Compreendi que a chave entre quem sai da rua e quem nunca vai sair é a perda da capacidade de sonhar. Meus bonecos mostram que podem sair dessa vida. Tento despertar o sonho que ainda resta dentro deles. E, para quem não consegue mais sonhar, pelo menos consigo dar um pouco de riso, um momento feliz – diz Sebastião (BRUM, 2006, p. 92).

Todos os seres humanos nascem com direitos inalienáveis. Esses direitos capacitam as pessoas a buscarem uma vida digna — sendo assim, nenhum governo pode conferi-los, mas todos os governos devem protegê-los.

A liberdade, construída sobre uma base de justiça, tolerância, dignidade e respeito — independentemente da etnia, religião, convicção política ou classe social — permite às pessoas buscarem esses direitos fundamentais. Enquanto as ditaduras negam os direitos humanos, as sociedades livres lutam, continuamente, para alcançá-los.

Os direitos humanos são como uma declaração mais pormenorizada daquilo que implica “dignidade do ser humano”. Os direitos humanos nasceram como direito fundamental à liberdade e, posteriormente, foram se ampliando e se estendendo com a reivindicação dos direitos chamados econômico-sociais. O direito ao trabalho, a um salário digno, à educação, à cultura, a um nível de vida adequado à proteção da saúde, constituem uma especificação mais concreta do direito geral e abstrato à igualdade. Nesses direitos, situa-se a base fundamental para a vivência saudável em sociedade democrática.

Para todas as sociedades espalhadas pelo mundo perceberem a importância dos direitos básicos humanos, foi pensada e elaborada a Declaração Universal dos Direitos Humanos que vem sendo atualizada, até os nossos dias, pondo constantemente em causa os direitos humanos, fundamentais para uma existência pacífica e harmoniosa.

HISTÓRICO

Alguns historiadores situam as origens dos direitos humanos nas tradições judaico-cristã e estoica da civilização ocidental. Tais tradições afirmam o valor e a dignidade de cada ser humano, compreendendo o ser humano como valor-fonte, seja por ter sido criado à imagem e semelhança de Deus, seja por ser cidadão da *cosmo-polis* (o mundo é uma única cidade em que todos são amigos e iguais).

Exemplo prático
disso era a proteção
jurídica conferida pelo *jus*
gentium romano aos estrangeiros.

O estrangeiro não tinha os mesmos direitos que o cidadão romano. Cidadão romano era aquele que nascia em Roma e tinha o pai romano. Isso quer dizer que todo aquele que não tivesse o pai romano, ainda que nascesse em Roma, era considerado estrangeiro. Para assegurar determinados direitos aos estrangeiros, como, por exemplo, o direito de comercializar mercadorias, foi criado o *jus gentium*, ou seja, o direito das gentes ou dos gentios, nesse caso, o estrangeiro.

Desenvolveu-se, assim, a crença ocidental no Direito Natural, um conjunto de normas jurídico-morais de natureza divina, inerentes a cada ser humano, perante as quais poder-se-ia julgar o DIREITO POSITIVO como justo ou injusto.

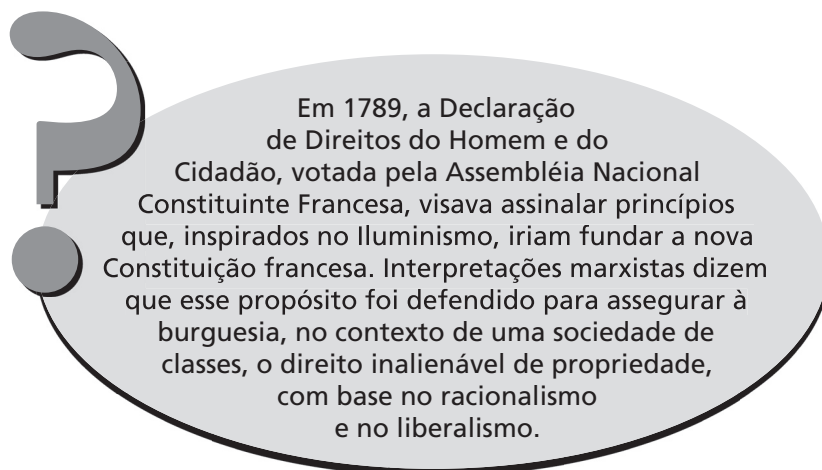
DIREITO POSITIVO

É o direito codificado.

Anteriormente, tínhamos o Direito Natural, que eram regras soltas, sem um código específico. O Direito Positivo veio codificar as regras. Com o Direito Positivo surgiu o Código Civil de Napoleão, em 1804, na França, historicamente o primeiro Código Civil.

No início da Era Moderna, entre os séculos XVI e XVII, o fundamento divino foi substituído pela razão, elemento comum a todos os seres humanos. Na mesma época, as Reformas protestantes levaram a uma cisão profunda na Cristandade Ocidental, que, somada ao processo de consolidação dos estados-nacionais, engendrou inúmeros conflitos sangrentos, os quais levaram, eventualmente, ao reconhecimento da

liberdade individual de crença religiosa. O instrumento jurídico que instituiu esses novos princípios organizadores da política européia foi o Tratado de Vestfália, de 1648, que encerrou a Guerra dos 30 Anos e garantiu a igualdade de direitos entre as comunidades cristãs católica e protestante, no território alemão, sendo, por isso, considerado um dos primeiros instrumentos internacionais com medidas de proteção aos direitos humanos.



A crítica política e filosófica racionalista e a ascensão econômica da classe burguesa levaram a um período de revoluções contra os regimes absolutistas e contra a organização hierárquica das sociedades. As revoluções levadas a cabo na busca pela igualdade dos indivíduos extinguiram a divisão em estamentos, instituindo o *status* único da cidadania para todos os indivíduos. Em troca dos privilégios que o *status* conferia, foram positivados os direitos naturais nas constituições pós-revolucionárias. Os direitos fundamentais, então declarados, constituem a primeira geração de direitos humanos.

A segunda geração de direitos humanos, traduzida em direitos econômicos, sociais e culturais, foi reivindicada pelos movimentos proletários socialistas, ao longo do século XIX. Só foi, contudo, positivada, no início do século XX, pelas constituições revolucionárias mexicana e russa, bem como na da República de Weimar. À medida que, a partir da Europa, o sistema internacional vestfaliano foi-se consolidando, passou-se a identificar o Estado com a Nação, dando ensejo à formação de Estados-Nações. Por meio das expansões imperialistas, generalizou-se

o critério nacional e o território e a população do planeta acabaram divididos em Estados nacionais ou em impérios coloniais, centrados num Estado nacional. A concomitante expansão do liberalismo contribuiu para que boa parte dos novos Estados adotasse constituições que reconheçam direitos fundamentais. Nesse sistema, a proteção internacional dos direitos humanos ocorria pelas vias diplomáticas, por meio das quais cada Estado procurava zelar pelos direitos de seus cidadãos onde quer que se encontrassem.

O sistema diplomático de proteção aos direitos humanos começou a ruir com a crise mundial da primeira metade do século XX. As duas Grandes Guerras geraram um gigantesco contingente de refugiados, apátridas e minorias que, simplesmente, não se encaixavam no sistema internacional, na trindade “Estado-Povo-Território”. Sua simples presença em algum país já era uma violação da lei, o que levou ao Estado policial, em prejuízo também dos seus nacionais.

A ruptura totalitária ocorreu, justamente, quando essas pessoas, destituídas de cidadania, de direito a ter direitos, tornaram-se supérfluas, subvertendo o princípio da dignidade do ser humano, subjacente aos ordenamentos moral e jurídico do Ocidente.

Essa ruptura e a tragédia dela decorrente acarretaram a substituição do sistema de proteção diplomática dos direitos humanos por uma proteção internacional que tutelasse os direitos dos indivíduos, independentemente de serem nacionais de qualquer Estado. Essa substituição pode ser interpretada como uma tentativa de superar os paradoxos evidenciados pela ruptura. O primeiro deles é de que um princípio jurídico universal – a proteção dos direitos humanos – dependia de um elemento contingente – a cidadania. O segundo é o de que o ser humano nu, privado de suas qualidades acidentais – a cidadania – vê-se privado de sua substância, vale dizer: tornado pura substância, perde a sua qualidade substancial, que é de ser tratado pelos outros como um semelhante.

Após a 2ª Guerra Mundial, o **DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO** reagiu a essas situações procurando minimizar os efeitos da condição de apátrida e refugiado, principalmente, buscando evitar tal situação. Isso foi feito por meio da elaboração de instrumentos jurídicos multilaterais que tutelaram o apátrida e o *status* de refugiado prevendo a cidadania como um direito humano, e mais importante, por meio da formação de um sistema completo de proteção dos direitos humanos que fosse

DIREITO INTERNACIONAL PÚBLICO

Parte do Direito Público que vai tutelar as regras internacionais de convivência, como, por exemplo, as Convenções Internacionais de Boa Convivência assinadas entre países, como é o caso de Brasil e Portugal.

aplicável a todos seres humanos enquanto tais, independentemente de sua condição de nacional de algum Estado.


Em 1948, a Assembléia Geral das Nações Unidas adotou e proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, na qual um conjunto de artigos determinava o conjunto de direitos considerados fundamentais para uma digna existência da criatura humana, e que correspondiam a certos princípios desenvolvidos ao longo da evolução da civilização e da cultura ocidentais.

Depois dessa data, vieram a Convenção Européia, a Convenção Americana, os dois Pactos Internacionais – o primeiro sobre os direitos econômicos, sociais e culturais, e o segundo sobre os Direitos Civis e Políticos, que completaram um quadro de importantes acordos internacionais sobre os direitos do homem.

DIREITOS HUMANOS EM BUSCA DE UMA DEFINIÇÃO

“Direitos naturais”, “direitos humanos”, “direitos do homem”, “direitos individuais”, “direitos públicos subjetivos”, “direitos fundamentais”, “liberdades fundamentais”, “liberdades públicas” são todas expressões utilizadas para designar uma mesma categoria jurídica. A preferência por uma determinada designação varia no tempo e no espaço. Originalmente, era disseminada a designação direitos naturais, pois essa categoria de direitos era tida como universal e imutável, decorrente da própria natureza humana, criada à imagem e semelhança de Deus ou, simplesmente, como ser racional.

Com a evolução histórica e a positivação desses direitos, optou-se, nos países anglo-saxões e latinos, pela expressão “direitos do homem”, mas, por ocasião da Segunda Guerra Mundial e da fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), foi substituída por “direitos humanos”, à medida que aquela não contemplava as mulheres.



Direitos individuais, liberdades fundamentais e liberdades públicas são designações modernas, mas que estão demasiado vinculadas a uma concepção específica de Estado, a liberal. Pecam por uma concepção individualista e anti-estatal dos direitos fundamentais, incompatível com os chamados direitos sociais, coletivos e difusos.

Apesar disso, a expressão mais utilizada nos idiomas românicos é “direitos humanos”, que está sujeita à crítica de que todos os direitos são necessariamente humanos, uma vez que só seres humanos, singular ou coletivamente, têm direitos e deveres jurídicos.

A variedade de designações, aliada à constante ampliação e transformação da categoria dos direitos humanos, ao longo de sua evolução histórica, dificulta a definição sucinta e precisa do termo.

Numa aceção mais ampla, é possível considerar que os direitos humanos almejam “criar e manter os pressupostos elementares de uma vida na liberdade e na dignidade humana”. Já uma definição mais estrita ressalta que “são aqueles direitos que o direito vigente qualifica como tais”.

Dos conceitos apresentados, podemos destacar algumas características comuns aos direitos humanos. A primeira delas é sua historicidade, explicitada nas expressões “consenso contemporâneo”, “direito vigente”, “em cada momento histórico”.

O processo de construção coletiva dos direitos humanos como instrumento de luta contra a opressão, teve início, justamente, porque, em algum momento histórico, optou-se por recuperar a liberdade e a igualdade perdidas com o advento da propriedade privada.

A opção coletiva pela liberdade e pela igualdade tornou os direitos humanos obrigatórios aos membros da sociedade política, pois a existência de pessoas destituídas de direitos humanos enfraqueceria a posição de todos.

Outras três características comuns a cada direito humano são: a inalienabilidade, a imprescritibilidade e a irrenunciabilidade, todas as quais se referem à impossibilidade jurídica, no âmbito de um ordenamento que os reconheça, de o ser humano, voluntária ou involuntariamente, privar-se ou ser privado de seus direitos fundamentais, o que, obviamente, não impede que eles sejam violados.



Os direitos humanos são também interdependentes e indivisíveis; englobam inúmeras facetas da existência humana, incluindo questões sociais, políticas e econômicas. Entre as mais vulgarmente aceitas estão:

- Todas as pessoas devem ter o direito de formar a sua própria opinião e de exprimi-la, individualmente ou em assembleias pacíficas. As sociedades livres criam um “mercado de idéias” em que as pessoas trocam opiniões sobre qualquer assunto.
- Todas as pessoas devem ter o direito de participar no governo.

Os governos devem criar leis que protejam os direitos humanos enquanto os sistemas judiciários as apliquem igualmente a toda população.

- Estar livre da prisão arbitrária, detenção e tortura — quer a pessoa seja um opositor ao partido no poder, pertença a uma minoria étnica, ou seja, um criminoso comum — é um direito humano fundamental. Uma força policial profissional respeita todos os cidadãos, enquanto faz com que sejam cumpridas as leis do país.
- Em países com diversidade étnica, as minorias religiosas e étnicas devem ser livres para usar a sua língua e manter as suas tradições, sem receio de recriminação por parte da maioria da população. Os governos devem reconhecer os direitos das minorias, respeitando, ao mesmo tempo, a vontade da maioria.
- Todas as pessoas devem ter a oportunidade de trabalhar, ganhar a vida e sustentar a sua família.
- As crianças merecem uma proteção especial. Devem receber, ao menos, a educação básica, alimentação adequada e cuidados de saúde.
- Para manter os direitos humanos, os cidadãos, numa sociedade livre, têm que estar vigilantes. A responsabilidade do cidadão — através de várias atividades participativas — assegura que o governo se mantenha responsável perante o povo.

A família das nações livres está empenhada em trabalhar pela proteção dos direitos humanos. Formalizam o seu compromisso por meio de muitos tratados e acordos internacionais sobre os direitos humanos.

Atividade 1

Com base no estudo anterior, conceitue direitos humanos. Cite alguns direitos fundamentais e descreva as garantias básicas relacionadas a esses direitos.

Resposta Comentada

Direitos humanos são direitos fundamentais garantidos a todos os cidadãos. São garantidos o direito à moradia, à educação fundamental, à alimentação e ao vestuário. As pessoas têm direito a formar sua opinião, a participarem do governo, a não sofrerem qualquer tipo de tortura, por exemplo.

AS GERAÇÕES DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

Para a classificação dos direitos fundamentais, costuma-se recorrer ao critério das gerações, baseado, grosso modo, na ordem cronológica em que os diversos direitos foram sendo reconhecidos ao longo da história moderna. Tal divisão, contudo, não deve ser interpretada como uma afronta ao princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, mas como um recurso metodológico para melhor compreensão de certos aspectos.

Inicialmente, uma classificação é útil para que se tenha uma noção da formação histórica do conjunto de direitos humanos hodiernamente reconhecidos. Na medida em que cada geração foi reconhecida, a partir de lutas políticas, uma classificação permite também que se tenha em mente as influências ideológicas subjacentes a cada direito. Por fim, na implementação dos direitos humanos, a classificação é útil, posto que facilita a compreensão de aspectos como titularidade, conteúdo e formas de exercício de cada direito.

É importante, entretanto, notar que da classificação em gerações não deve ser deduzido nem que uma geração surge naturalmente do desenvolvimento da anterior, como nos seres vivos, nem que o surgimento

de uma nova geração torna a anterior obsoleta. Assim nos elucida Antônio Augusto Trindade (1990, pp. 659-660):

A mais atual literatura a respeito ressalta, com base nos princípios da expansão e melhoria em grau e extensão da proteção conferida pelos direitos humanos e da aplicação da norma mais favorável ao protegido, a complementaridade e a necessidade de uma interpretação harmonizante entre as diversas gerações, assim como entre os diversos instrumentos normativos.

DIREITOS HUMANOS – UMA LONGA HISTÓRIA

A primeira geração, relativa aos direitos da liberdade, é conhecida em conjunto como direitos civis e políticos. Refletindo o individualismo liberal-burguês emergente, dos séculos XVII e XVIII, os direitos que a compõem tendem a impor obrigações negativas, ou seja, abstenções, ao invés de intervenções, ao Estado e têm mais um sentido de “liberdade de” que de “direito a”. São direitos de titularidade individual, embora alguns sejam exercidos em conjuntos de indivíduos. Essa geração inclui os direitos à vida, liberdade, segurança, não-discriminação racial, propriedade privada, privacidade e sigilo de comunicações, assim como os direitos ao devido processo legal, ao asilo em face das perseguições políticas, as liberdades de culto, crença, consciência, opinião, expressão, associação e reunião pacíficas, locomoção, residência, participação política, diretamente ou por meio de eleições.

A segunda geração é a dos direitos da igualdade, a saber: direitos sociais, econômicos e culturais, que decorrem de aspirações igualitárias. Inicialmente vinculadas aos Estados marxistas e social-democratas, dominaram, posteriormente, no pós- 2ª Guerra Mundial, com o advento do Estado-social. Têm por objetivo garantir aos indivíduos condições materiais tidas por seus defensores como imprescindíveis para o pleno gozo dos direitos de primeira geração e, por isso, tendem a exigir do Estado intervenções na ordem social, segundo critérios de justiça distributiva. Estão aí incluídos os direitos à segurança social, ao trabalho e proteção contra o desemprego, ao repouso e ao lazer, incluindo férias remuneradas, a um padrão de vida que assegure a saúde e o bem-estar individual e da família, à educação, à propriedade intelectual, bem como às liberdades de escolha profissional e de sindicalização.

Os direitos de terceira geração são relativos à fraternidade ou solidariedade. Não se destinam, especificamente, à proteção dos interesses de um indivíduo, de um grupo ou de um determinado Estado. Têm primeiro por destinatário o gênero humano. Por isso mesmo também são chamados de direitos difusos. São direitos fundamentais de terceira geração: o direito à paz, ao desenvolvimento sustentável, à posse comum do patrimônio comum da humanidade e direito ao meio ambiente. Considerados direitos coletivos por excelência, sua concretização depende de um esforço coordenado, em nível mundial, sem precedentes e ainda por ser realizado.

Após a Declaração dos Direitos Humanos, e, sobretudo, depois da criação ou da independência de novos Estados e novas nações, tornaram-se muito mais numerosas as declarações formais afirmando a importância e respeito dos Direitos do Homem, a maior parte repetindo as fórmulas contidas na Declaração da ONU, e sempre com segurança da adesão aos seus princípios fundamentais.

Atualmente, quase todas as Constituições Nacionais contêm declarações de direitos cujos princípios derivam da Declaração Universal e das Convenções Européia e Americana dos Direitos Humanos, o que demonstra a influência e importância desses documentos no domínio da doutrina do direito e na política, assim como a manutenção de certos valores e de certas idéias que são o patrimônio de uma dada evolução histórica e cultural.

A civilização do ocidente criou e consolidou toda uma estrutura ideológica à qual aderiram os outros povos. A significação de alguns desses valores tornou-se tão grande que as organizações políticas totalitárias e ditatoriais não podem deixar de incluir as declarações formais de sua existência e de sua aplicação nos domínios do direito interno dos respectivos países, pois, se não o fizerem, terão sua existência ameaçada e repudiada pelo demais países, podendo ser, muitas vezes, excluídos dos mercados e das negociações econômicas. Temos aí um fato político a que correspondem conseqüências jurídicas.

Atividade 2

Verifique a matéria a seguir e indique quais direitos humanos estão sendo desrespeitados e o que poderíamos fazer para que esses direitos sejam respeitados.

Nairóbi. A distância continental esconde um mar de dramas comuns. Afastados por um oceano, moradores de favelas do Rio descobriram, na última quinta-feira, que viajar para o Quênia foi quase como chegar em casa, 50 anos atrás. Vindos da Cidade de Deus, na Zona Oeste do Rio, do morro Dona Marta, na Zona Sul, de Jardim Gramacho, em Duque de Caxias, e do Borel, na Tijuca, eles percorreram as vielas de Kibera, a segunda maior favela do mundo. E conheceram de perto os dramas africanos discutidos durante quatro dias do Fórum Social Mundial, que se realizou em Nairóbi, de 20 a 25 deste mês: privatização da água, falta de acesso a moradias dignas, fome e alto número de contaminação por HIV.

Em Kibera, vive um terço dos moradores de Nairóbi. A população é estimada entre 800 mil e 1,2 milhão de habitantes. A falta completa de qualquer serviço público torna Kibera dependente do atendimento comunitário.

Nada é de graça. Um balde de água, em uma bica que jorra de uma das vielas da favela, custa 2 ksh (menos de US\$ 0,1). Uma ida a um banheiro público, 3 ksh. O custo tem impacto no orçamento dos moradores. A maioria, segundo os guias locais, ganha menos que US\$ 1 por dia. Outros não ganham nada. Mas são obrigados a pagar a chamada taxa de organização da juventude local (MENEZES, 2007, p. 34).

Resposta Comentada

Certamente, você percebeu que vários direitos humanos foram feridos como o direito à alimentação, à moradia, a um salário mínimo para sua subsistência. Em Kibera, as pessoas têm que pagar pela água, e, em muitos casos, elas não recebem qualquer valor para sobreviver. Nós, seres humanos, com o mínimo de dignidade para vivermos, devemos exigir que os nossos representantes promovam o cumprimento das leis. Podemos participar de Fóruns de Debates, como o ocorrido em Nairóbi, ou em nosso próprio país, na busca do cumprimento dos direitos humanos em todo o mundo.

CONCLUSÃO

A Declaração dos Direitos Humanos foi uma grande conquista no ordenamento jurídico. Apesar de sua importância e influência, em muitos países, inclusive o nosso, os direitos fundamentais do ser humano ainda estão no reino do *deve ser* (aquilo que se espera) e não do *ser* (aquilo que é), dependendo somente dos cidadãos e do povo fazer com que a ideologia e o ideal se realize e solidifique, transformando o sonho em realidade.

Atividade Final

Os direitos humanos existem há muitos anos. Contudo, verificamos que ainda são desrespeitados, principalmente em países onde a grande população é marginalizada.

Reflita sobre o texto a seguir e comente como poderíamos influenciar esses países a cumprirem os direitos humanos, que são os direitos mínimos garantidos a todos os homens. Escreva um breve texto e, no pólo, apresente suas reflexões, aprofundando, com seus colegas e tutor, a discussão sobre o tema.

Num momento em que as atenções de analistas, governos e investidores de todo o mundo estão voltadas para os últimos acontecimentos políticos na América do Sul –, sendo o mais recente a reestatização dos setores de energia e telecomunicações, no socialismo do século XXI propagado pelo presidente da Venezuela, Hugo Chávez – os chefes de Estado que participam no Rio da reunião de cúpula do Mercosul decidiram colocar, como primeiro item da declaração que será assinada hoje, uma resposta tranquilizadora: o respeito aos princípios democráticos.

O documento, que desta vez mostra o bloco sul-americano com um perfil marcadamente político, ganhando um *status* bem mais elevado do que o lado comercial, também enfatiza o respeito aos direitos humanos, a manutenção da paz na região, o desenvolvimento econômico e social e a erradicação da pobreza extrema (OLIVEIRA, 2007, p. 29).

RESUMO

Os seres humanos nascem com direitos inalienáveis que devem ser garantidos pelos governos. Os direitos humanos ou fundamentais permitem que as pessoas busquem uma vida digna. Neles, situa-se a base para a vivência saudável em sociedades democráticas.

Os direitos humanos nasceram como direito fundamental à liberdade e, posteriormente, estenderam-se com a reivindicação dos direitos econômico-sociais: direito ao trabalho, a um salário justo e digno, à Educação, dentre outros.

Ao longo da história moderna, os diversos direitos foram sendo reconhecidos, de acordo com as concepções ideológicas vigentes. A classificação por gerações permite que se tenha uma noção adequada da formação histórica do conjunto dos direitos humanos.

A primeira geração, relativa aos direitos da liberdade, ou direitos civis e políticos, reflete o individualismo liberal burguês emergente dos séculos XVII e XVIII. A segunda geração corresponde aos direitos da igualdade, e está vinculada, inicialmente, aos estados marxistas e social-democratas e, posteriormente, no 2º pós-Guerra, ao advento do estado-social. Os direitos da 3ª geração são os direitos da fraternidade ou solidariedade. Têm, basicamente, por destinatário, o gênero humano. São direitos fundamentais da 3ª geração o direito à paz, ao desenvolvimento sustentável, ao meio ambiente, dentre outros.

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Anexo

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS

Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948.

PREÂMBULO

Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo,

Considerando que o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade e que o advento de um mundo em que os homens gozem de liberdade de palavra, de crença e da liberdade de viverem a salvo do temor e da necessidade foi proclamado como a mais alta aspiração do homem comum,

Considerando essencial que os direitos humanos sejam protegidos pelo Estado de Direito, para que o homem não seja compelido, como último recurso, à rebelião contra a tirania e a opressão,

Considerando essencial promover o desenvolvimento de relações amistosas entre as nações,

Considerando que os povos das Nações Unidas reafirmaram, na Carta, sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, e que decidiram promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla,

Considerando que os Estados-Membros se comprometeram a desenvolver, em cooperação com as Nações Unidas, o respeito universal aos direitos humanos e liberdades fundamentais e a observância desses direitos e liberdades,

Considerando que uma compreensão comum desses direitos e liberdades é da mais alta importância para o pleno cumprimento desse compromisso,

A Assembléia Geral proclama a presente Declaração Universal dos Direitos Humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta Declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universais e efetivos, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

Artigo I

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição.

Artigo III

Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal.

Artigo IV

Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo V

Ninguém será submetido à tortura, nem a tratamento ou castigo cruel, desumano ou degradante.

Artigo VI

Toda pessoa tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecida como pessoa perante a lei.

Artigo VII

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Artigo VIII

Toda pessoa tem direito a receber dos tributos nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei.

Artigo IX

Ninguém será arbitrariamente preso, detido ou exilado.

Artigo X

Toda pessoa tem direito, em plena igualdade, a uma audiência justa e pública por parte de um tribunal independente e imparcial, para decidir de seus direitos e deveres ou do fundamento de qualquer acusação criminal contra ele.

Artigo XI

1. Toda pessoa acusada de um ato delituoso tem o direito de ser presumida inocente até que a sua culpabilidade tenha sido provada de acordo com a lei, em julgamento público no qual lhe tenham sido asseguradas todas as garantias necessárias à sua defesa.
2. Ninguém poderá ser culpado por qualquer ação ou omissão que, no momento, não constituam delito perante o direito nacional ou internacional. Tampouco será imposta pena mais forte do que aquela que, no momento da prática, era aplicável ao ato delituoso.

Artigo XII

Ninguém será sujeito a interferências na sua vida privada, na sua família, no seu lar ou na sua correspondência, nem a ataques à sua honra e reputação. Toda pessoa tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.

Artigo XIII

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de locomoção e residência dentro das fronteiras de cada Estado.
2. Toda pessoa tem o direito de deixar qualquer país, inclusive o próprio, e a este regressar.

Artigo XIV

1. Toda pessoa, vítima de perseguição, tem o direito de procurar e de gozar asilo em outros países.
2. Este direito não pode ser invocado em caso de perseguição legitimamente motivada por crimes de direito comum ou por atos contrários aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XV

1. Toda pessoa tem direito a uma nacionalidade.
2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua nacionalidade, nem do direito de mudar de nacionalidade.

Artigo XVI

1. Os homens e mulheres de maior idade, sem qualquer restrição de raça, nacionalidade ou religião, têm o direito de contrair matrimônio e fundar uma família. Gozam de iguais direitos em relação ao casamento, sua duração e sua dissolução.
2. O casamento não será válido senão com o livre e pleno consentimento dos nubentes.

Artigo XVII

1. Toda pessoa tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.
2. Ninguém será arbitrariamente privado de sua propriedade.

Artigo XVIII

Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento, consciência e religião; este direito inclui a liberdade de mudar de religião ou crença e a liberdade de manifestar essa religião ou crença, pelo ensino, pela prática, pelo culto e pela observância, isolada ou coletivamente, em público ou em particular.

Artigo XIX

Toda pessoa tem direito à liberdade de opinião e expressão; este direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independentemente de fronteiras.

Artigo XX

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de reunião e associação pacíficas.
2. Ninguém pode ser obrigado a fazer parte de uma associação.

Artigo XXI

1. Toda pessoa tem o direito de tomar parte no governo de seu país, diretamente ou por intermédio de representantes livremente escolhidos.
2. Toda pessoa tem igual direito de acesso ao serviço público do seu país.
3. A vontade do povo será a base da autoridade do governo; esta vontade será expressa em eleições periódicas e legítimas, por sufrágio universal, por voto secreto ou processo equivalente que assegure a liberdade de voto.

Artigo XXII

Toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social e à realização, pelo esforço nacional, pela cooperação internacional e de acordo com a organização e recursos de cada Estado, dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis à sua dignidade e ao livre desenvolvimento da sua personalidade.

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

Artigo XXV

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.

2. A maternidade e a infância têm direito a cuidados e assistência especiais. Todas as crianças nascidas dentro ou fora do matrimônio gozarão da mesma proteção social.

Artigo XXVI

1. Toda pessoa tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.

2. A instrução será orientada no sentido do pleno desenvolvimento da personalidade humana e do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos e pelas liberdades fundamentais. A instrução promoverá a compreensão, a tolerância e a amizade entre todas as nações e grupos raciais ou religiosos, e coadjuvará as atividades das Nações Unidas em prol da manutenção da paz.

3. Os pais têm prioridade de direito na escolha do gênero de instrução que será ministrada a seus filhos.

Artigo XXVII

1. Toda pessoa tem o direito de participar livremente da vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar do processo científico e de seus benefícios.

2. Toda pessoa tem direito à proteção dos interesses morais e materiais decorrentes de qualquer produção científica, literária ou artística da qual seja autor.

Artigo XVIII

Toda pessoa tem direito a uma ordem social e internacional em que os direitos e liberdades estabelecidos na presente Declaração possam ser plenamente realizados.

Artigo XXIV

1. Toda pessoa tem deveres para com a comunidade, em que o livre e pleno desenvolvimento de sua personalidade é possível.

2. No exercício de seus direitos e liberdades, toda pessoa estará sujeita apenas às limitações determinadas pela lei, exclusivamente com o fim de assegurar o devido reconhecimento e respeito dos direitos e liberdades de outrem e de satisfazer às justas exigências da moral, da ordem pública e do bem-estar de uma sociedade democrática.

3. Esses direitos e liberdades não podem, em hipótese alguma, ser exercidos contrariamente aos propósitos e princípios das Nações Unidas.

Artigo XXX

Nenhuma disposição da presente Declaração pode ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos.

Direitos humanos e o crime de escravidão

AULA

14

Meta da aula

Demonstrar a evolução histórica do trabalho escravo e os fatores sociais que levam a esse tipo de crime.

Ao final desta aula, você deverá ser capaz de:



conceituar trabalho escravo;



analisar a evolução histórica do trabalho escravo;



explicar os fatos sociais e econômicos que interferem nesse tipo de trabalho;



avaliar a influência da Declaração dos Direitos Humanos na erradicação da prática do trabalho escravo.

objetivos

INTRODUÇÃO

A utilização do trabalho escravo é tão antiga quanto a humanidade.

No Brasil, a utilização dessa prática começou com a própria colonização. Como o latifúndio monocultor exigia mão-de-obra barata e permanente, era inviável a utilização de portugueses assalariados, já que a sua intenção não era vir para a colônia para trabalhar, mas para enriquecer.

O sistema capitalista nascente não tinha como pagar salários para milhares de trabalhadores e a população portuguesa, que não chegava a três milhões de habitantes, era considerada reduzida para oferecer assalariados em grande quantidade.

Embora o índio tenha sido um elemento importante para a formação da colônia, o negro logo o suplantou, sendo sua mão-de-obra considerada a base sobre a qual se desenvolveu a sociedade colonial brasileira.

Na fase inicial da lavoura canavieira, portanto, ainda predominava o trabalho escravo indígena. Podemos afirmar que argumentos tão amplamente utilizados como inaptidão do índio brasileiro ao trabalho agrícola e, mesmo, sua indolência não correspondem à realidade.



A história real revela que a reação do nativo foi tão marcante, que se tornou uma ameaça perigosa para certas capitanias, como Espírito Santo e Maranhão. Além da luta armada, os indígenas reagiram organizando fugas, entregando-se ao alcoolismo e praticando homicídios. Essas atitudes de reação à violência estabelecida pelo escravismo colonial, dificultavam, sobremaneira, a organização da economia, podendo, desta forma, comprometer os interesses mercantilistas da metrópole, voltados para acumulação de capital. Destaca-se, também, a posição dos jesuítas, que, dedicados à catequese dos índios, opunham-se à sua escravidão.

Apesar de todos os obstáculos, o indígena foi amplamente escravizado, permanecendo como mão-de-obra básica na economia extrativista do Norte do Brasil, mesmo após o término do período colonial.

A maior utilização do negro como mão-de-obra escrava básica na economia colonial deve-se, principalmente, ao tráfico negreiro, atividade altamente rentável, tornando-se uma das principais fontes de acumulação de capitais para metrópole.

Exatamente o contrário ocorria com a escravidão indígena, já que os lucros com o comércio dos nativos não chegava à metrópole.

O grande número de negros utilizados como escravos, deixa clara a alta lucratividade do tráfico negreiro, responsável, inicialmente, pelo abastecimento da lavoura canavieira em expansão nos séculos XVI e XVII e, posteriormente das áreas de mineração e da lavoura cafeeira, nos séculos XVIII e XIX, respectivamente.



Em 1888, a Lei Áurea é assinada e a abolição da escravatura acontece, porém, não houve nenhuma preocupação em ressarcir os danos provocados aos negros, retirando toda e qualquer responsabilidade dos senhores de engenho ou proprietários de escravo.

Com a evolução dos Direitos Humanos, e as Convenções 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil e o mundo passaram, efetivamente, a se preocupar em eliminar o uso do trabalho escravo.

A escravidão contemporânea dispensa grilhões, porém, é mais perversa, pois o “cativo” não é considerado um bem: é aliciado, explorado e descartado sem nenhum valor. Caracterizando-se pelo uso abusivo da força de trabalho humano, o “cativo” ou “escravo” só vale alguma coisa enquanto produzir lucro. A escravidão atual é, assim, um fator de produção do capitalismo selvagem, onde se explora o ser humano que está em dificuldades financeiras, piorando cada vez mais sua situação.

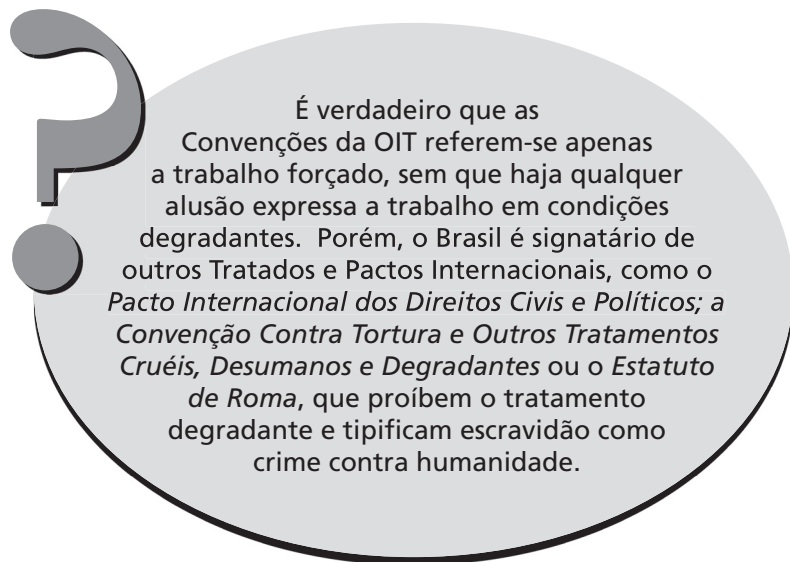
O TRABALHO ESCRAVO, UMA DEFINIÇÃO

Definir o que caracteriza trabalho escravo e compreender os desdobramentos desta caracterização são de suma importância. Existe uma polêmica no que se refere à diferenciação, se ela efetivamente existe, entre trabalho forçado e trabalho em condições degradantes.

Para aqueles que se baseiam no fato de que as Convenções 29 e 105 da OIT referem-se a trabalhos forçados, a ausência de liberdade de locomoção é essencial para a caracterização do trabalho escravo.

Contudo, há outros que definem a escravidão como um crime de lesa-humanidade, ou seja, o trabalho escravo, sob esta ótica, é considerado crime contra os direitos humanos.

No Plano do Direito Internacional, os direitos humanos devem vigorar sempre, prevalecendo a norma mais favorável à vítima. O crime de redução à condição análoga à escravo protege o bem jurídico da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, ambos amparados constitucionalmente.



A história não oferece exemplos de modelos de escravidão nos quais as pessoas escravizadas não sofram exploração da força de trabalho. Portanto, a noção de escravidão estará sempre associada à exploração do trabalho humano.

As diversas modalidades de trabalho forçado no mundo sempre têm, em comum duas características: o uso da coação e a negação da liberdade. No Brasil, o trabalho escravo resulta da soma do trabalho degradante com a privação de liberdade. O trabalhador fica preso a uma dívida, tem seus documentos retidos, é levado a um local isolado geograficamente que impede o seu retorno para casa ou é impedido de sair de lá por seguranças armados. No Brasil, a expressão usada para esse tipo de recrutamento coercitivo e prática trabalhista em áreas remotas é considerado trabalho escravo; todas as situações que abrangem esse termo pertencem ao âmbito das convenções sobre trabalho forçado da OIT. O termo trabalho escravo se refere às condições degradantes de trabalho aliadas à impossibilidade de saída ou escape das fazendas em razão de dívidas fraudulentas ou guardas armados.

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UM PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

A dignidade da pessoa humana foi elevada à condição de princípio fundamental da civilização, a partir da Carta das Nações Unidas, em 1945.

Os horrores e atrocidades praticados na Segunda Guerra Mundial provocaram profundas mudanças no Direito Internacional e Constitucional. A realidade do nazismo, que instituiu a diferença entre seres humanos como princípio superior de organização social, mostrou que o aporte de direitos humanos conquistado até então era extremamente frágil. Algo fundamental necessitava ser reformulado. Isso ocorreu devido a mudanças implementadas nas próprias Constituições, que passaram a ser, essencialmente, cartas de direitos fundamentais e de organização do Estado.

Com isso, a dignidade da pessoa humana foi elevada à condição de superprincípio, supra-estatal e supraconstitucional. Um verdadeiro axioma da civilização erigida pelos tratados pós-guerra.

A Constituição Federal adotou o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, ao consagrar, no mesmo Título I, *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, tanto os direitos civis de primeira geração, no Capítulo I, como os direitos sociais de segunda geração, Capítulo II, ambos integrando o núcleo material imutável da Constituição, na qualidade de CLÁUSULAS PÉTREAS.

CLÁUSULAS PÉTREAS

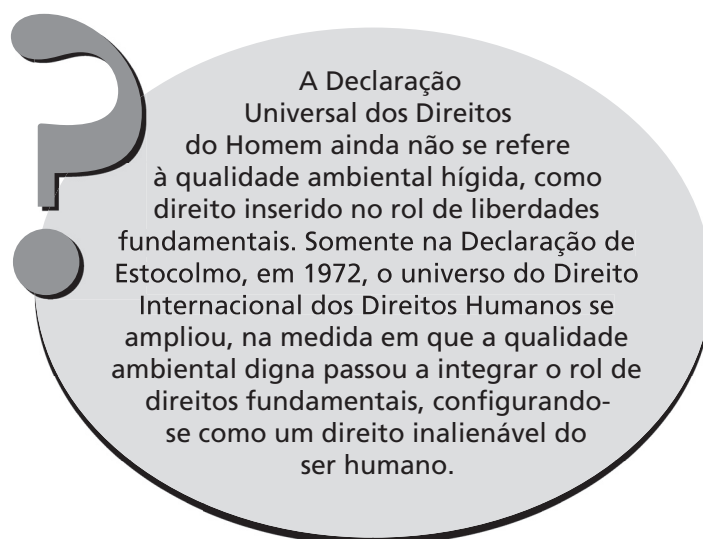
São normas previstas na Constituição que não podem sofrer qualquer tipo de alteração.

Considerando-se o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, e, ainda, o fato de que, no crime de reduzir alguém à condição análoga à escrava, estará sempre presente a intenção do autor de explorar a força de trabalho da vítima, podemos concluir que a ausência de liberdade de locomoção não representará o principal elemento de caracterização do trabalho escravo.

AS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO

O conceito de condições degradantes de trabalho sempre terá uma conotação ambiental.

A Lei de Política Nacional do Meio Ambiente define, em seu art.3º, incisos I, II, III, respectivamente, os conceitos de meio ambiente; degradação da qualidade ambiental e de poluição.



A problemática do trabalho em condições degradantes, ressalta, em toda a atualidade, a relação entre o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável.

Trabalho em condições degradantes é aquele em que a degradação das condições sanitárias e de higiene lesionam, à primeira vista, o axioma dignidade da pessoa humana.

A contestação do trabalho em condições degradantes, no meio rural, deverá considerar as condições de alojamento e moradia do trabalhador. A qualidade da água colocada à disposição dos trabalhadores deverá ser outro elemento relevante. Depositar trabalhadores em alojamentos degradantes, em condições extremas, equivale à prática de tortura.

No meio urbano, as condições degradantes estão nas condições de trabalho e alojamento. Se o local de trabalho não for limpo nem arejado, não possuir luminosidade suficiente e, ainda, houver contato com agentes nocivos à saúde ou perigosos, será também considerado um trabalho em condições degradantes.

A Lei nº 10.803/03 supre lacuna do direito humanitário, considerando o trabalho em condições degradantes uma forma de trabalho escravo.

OS MOTIVOS SOCIOECONÔMICOS

Num país onde poucos têm muito e muitos têm pouco; onde as terras estão nas mãos de poucos e a maioria dos trabalhadores no campo trabalha informalmente, sem garantias, visando à sobrevivência imediata; onde os índices de analfabetismo ainda são muito elevados, principalmente nas zonas rurais, enfim, onde a falta de informação e a impunidade ainda imperam, o trabalho escravo tem campo fértil para se manter, aumentando os lucros dos empregadores e a diferença social.

Podemos, portanto, ressaltar que o principal instrumento de escravização no Brasil de hoje é o endividamento e a imobilização física de trabalhadores em fazendas, até que terminem de saldar as dívidas a que ficaram submetidos devido à fraude e às próprias condições da contratação do trabalho. Geralmente, são aliciados por contratos verbais e, posteriormente, transportados em caminhões ou ônibus por milhares de quilômetros de distância, para trabalhar em condições perigosas e sem a garantia mínima dos direitos fundamentais. Ao chegarem ao destino, os salários atraentes que lhes haviam sido prometidos são reduzidos e como, em geral, os trabalhadores não têm acesso aos cálculos dos encargos debitados em seu nome e não recebem remuneração em espécie, com o passar do tempo, a dívida aumenta de tal modo que se torna impossível sair do local de trabalho. O documento de identidade e a Carteira Profissional, freqüentemente, são retidos para que os trabalhadores não escapem. A intimidação e a força física são, assim, comuns para evitar fugas.

O TRABALHO ESCRAVO E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: MEDIDAS DE ERRADICAÇÃO

O artigo 149 do Código Penal, relativo ao crime de submeter alguém à condições análogas às de um escravo, existe desde o início do século passado. A extensão da legislação trabalhista no meio rural tem mais de 30 anos (lei n.º 5.889 de 08/06/1973). Como você pode concluir, tanto a existência do crime como a obrigação de garantir os direitos trabalhistas não são coisas novas e desconhecidas. Além disso, os proprietários rurais que, costumeiramente, exploram o trabalho escravo, na maioria das vezes, são pessoas instruídas que vivem nos grandes centros urbanos do país, possuindo excelente assessoria contábil e jurídica para suas fazendas e empresas.

Há acordos e convenções internacionais que tratam da escravidão contemporânea. Com a Constituição de 88, esses acordos e tratados passaram a integrar o nosso ordenamento jurídico e estão em pleno vigor. Os tratados que versam sobre Direitos Humanos recebem, ainda, um tratamento diferenciado, de acordo com sua natureza, sendo considerados no plano constitucional ou no plano de Lei Federal.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata do tema nas convenções número 29, de 1930, e 105, de 1957 - ambas ratificadas pelo Brasil. A primeira, *Convenção sobre Trabalho Forçado*, dispõe sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Admite algumas exceções de trabalho obrigatório, tais como o serviço militar, o trabalho penitenciário, adequadamente supervisionado e o trabalho obrigatório, em situações de emergência, como guerras, incêndios, terremotos, entre outros. A segunda, *Convenção sobre Abolição do Trabalho Forçado*, trata da proibição do uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves e, ainda, como medida de discriminação. Há, também, a *Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho* e seu Seguimento, de 1998.


O fim da escravidão e de práticas análogas à escravidão é um princípio reconhecido por toda a comunidade internacional. As duas convenções citadas são as que receberam o maior número de ratificações por países membros, dentre todas as convenções da OIT.

A legislação brasileira estabelece que o empresário é o responsável legal por todas as relações trabalhistas de seu negócio. A Constituição Federal de 1988 condiciona a posse da propriedade rural ao cumprimento de sua função social, sendo de responsabilidade de seu proprietário tudo o que ocorrer nos domínios da fazenda. Tendo como base essa premissa, o governo federal decretou, em 2004 (e pela primeira vez na história), a desapropriação de uma fazenda para fins de reforma agrária, por não cumprir sua função social-trabalhista e degradar o meio ambiente.

As sanções podem ocorrer na esfera administrativa, civil e penal. Na administrativa, os auditores fiscais do trabalho lavram autos de infração por ausência de anotação na CTPS e pelo estado em que é desenvolvido o trabalho, cabendo, em muitos casos, a cobrança de multas. As infrações encontram-se previstas na legislação trabalhista.

No plano civil, pode-se ajuizar uma ação civil pública por danos morais genéricos e pedir indenizações.

No plano criminal, o Ministério Público oferece denúncia pelo crime do art.149 do Código Penal.

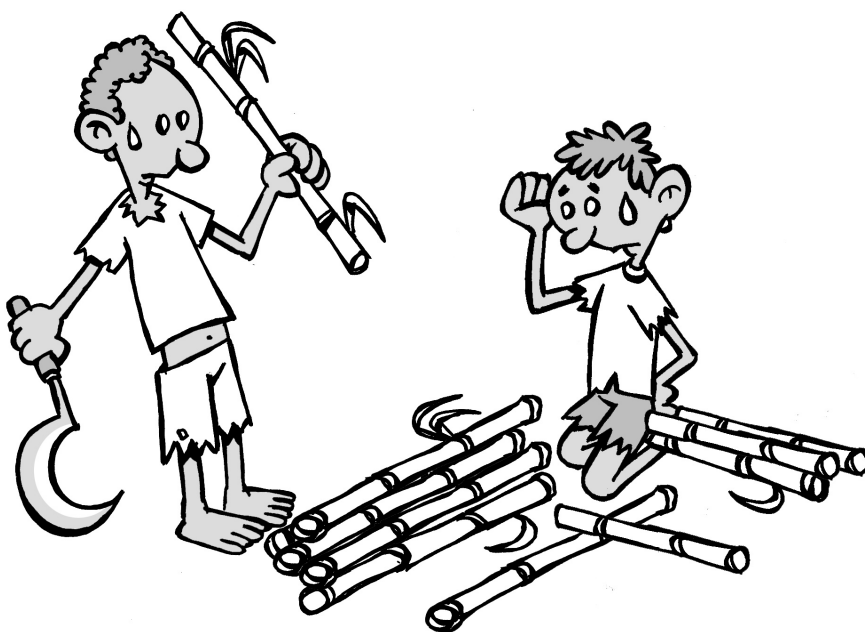


No Brasil, a sanção penal tem sido insuficiente. Menos de 10% dos envolvidos em trabalho escravo no sul-sudeste do Pará, entre 1996 e 2003, foram denunciados por esse crime, de acordo com a Comissão Pastoral da Terra. A polêmica relacionada à competência para julgar o crime e o tamanho atual da pena mínima prevista no artigo 149 do Código Penal (dois anos) têm inibido qualquer ação penal efetiva, como pode ser visto neste estudo. Se julgado, há vários dispositivos que permitem abrandar a eventual execução da pena. Ela pode ser convertida em distribuição de cestas básicas ou prestação de serviços à comunidade, por exemplo.

As ações movidas pelo Ministério Público do Trabalho vêm sendo praticadas na tentativa de atingir economicamente quem se vale desse tipo de mão-de-obra. Ações Cíveis por danos morais, com valores cada vez mais elevados, têm sido aceitas por Juízes do Trabalho.

Uma das mais importantes medidas destinadas a esse fim foi a criação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH/PR, em agosto de 2003. Desse modo foi possível promover uma articulação na Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE, com a finalidade primordial de monitorar a execução do Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo, lançado pelo Presidente da República, em 11 de março de 2003.

O Plano contém 76 ações, cuja responsabilidade de execução é compartilhada por órgãos do Executivo, Legislativo, Judiciário, Ministério Público, entidades da sociedade civil e organismos internacionais.



O lançamento do Plano Nacional Para a Erradicação do Trabalho Escravo constitui um importante marco, principalmente se considerarmos que sua proposição veio de um amplo espectro governamental e não governamental. A partir do Plano, ficou mais fácil monitorar a implementação das ações previstas.

O excelente relacionamento entre o Ministério do Trabalho, a Polícia Federal e os Ministérios Públicos propicia importante e necessária parceria nas ações de combate ao trabalho escravo. Tal fato produz uma maior agilidade nos procedimentos de todos esses parceiros, buscando perseguir a punibilidade dos infratores com maior eficácia.

O Grupo Especial de Fiscalização Móvel constitui um dos principais instrumentos do Governo para reprimir o trabalho escravo.

Segundo dados divulgados pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, até 02 de maio de 2005, foram fiscalizadas 1.310 fazendas e liberados 14.569 trabalhadores, com pagamento de indenizações. Os relatórios de fiscalização são encaminhados imediatamente para os Ministérios Públicos para os desdobramentos cabíveis no âmbito de suas competências.

As ações decorrentes da fiscalização são as ações civis públicas e coletivas, entre outras, que vêm sendo ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho. Indenizações vêm sendo obtidas na Justiça do Trabalho fazendo com que os empregadores sejam obrigados a se adequar às normas trabalhistas.

Em 15 de outubro de 2004, por meio da portaria nº 540, do MTE, foi criado o Cadastro de Empregadores – Lista Suja, que constitui uma das mais importantes medidas implementadas no país. O Plano Nacional previa a implementação dessa medida por meio de Lei. No entanto, o Poder Executivo se antecipou e a iniciativa foi instituída por Portaria Ministerial. Ainda que não se tenha a segurança jurídica, temos o fato concretamente colocado com suas consequências. A inclusão do nome do infrator no Cadastro (Lista Suja) ocorre após o final do processo administrativo decorrente dos Autos de Infração lavrados pelos Auditores Fiscais do Trabalho. A exclusão, por sua vez, vai depender do monitoramento do infrator durante dois anos. Se, durante esse período, não houver reincidência e forem pagas todas as multas impostas pela fiscalização e quitados todos os débitos trabalhistas e previdenciários, o nome é, enfim, retirado.

Apesar das informações de aspecto positivo apontadas no Documento da OIT - “Uma Aliança Global Contra o Trabalho Escravo”, lançado no dia 11 de maio, em Brasília e Genebra, simultaneamente, o Brasil ainda precisa fechar o cerco ao trabalho escravo. Para que isso aconteça, é preciso:

- apoio a todas as iniciativas voltadas para a inserção social dos trabalhadores;
- aprovação da **PEC 438/2001**, que prevê o confisco de terras onde for constatado trabalho escravo;
- definição para a questão das diárias pagas os fiscais do trabalho e Policiais Federais;
- definição da competência (se da Justiça Federal ou da Estadual) para julgamento de crimes de trabalho escravo.

PEC – PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL

Projeto que corre no Congresso, buscando a aprovação de determinada Emenda Constitucional. A Emenda Constitucional é feita sempre que a Constituição se omite sobre determinada matéria.

Considerando que o Cadastro de Empregadores pode, a qualquer momento, ser julgado inconstitucional, deve-se apoiar os projetos que estão em tramitação no Senado (Senadora Júlia Carepa e Senador Pedro Simon) que transformam em Lei o Cadastro de Empregadores e os desdobramentos dele decorrentes. Por outro lado, é importante ressaltar que o número de fazendeiros que explora a mão-de-obra escrava é muito pequeno, se comparado ao total de empresários rurais.

Sobre esse assunto, Faria (2006, p. 16-19), escreve o seguinte artigo na Revistas Ocas:

Trabalho escravo no Brasil, lamentavelmente, ainda não é tema que se encontre hoje apenas nos livros de história. É a realidade, após 118 anos de abolição da escravatura, de 25 mil trabalhadores no meio rural do país, segundo dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho). No mundo, cerca de 12,3 milhões de pessoas são vítimas do trabalho forçado.

Ricardo Resende, do Grupo de Pesquisa sobre Trabalho Escravo da UFRJ e da Rede Social de Justiça e Direitos Humanos, destaca a criação e divulgação da chamada “lista suja” como uma das providências mais eficazes do Plano para Erradicação do Trabalho Escravo no Brasil. Esse documento lista os imóveis nos quais foram encontrados trabalhadores reduzidos à condição de escravos pelo grupo de fiscalização móvel do TEM. O clima de impunidade, porém, ainda prevalece. Por conta disso, é comum fazendeiros não se importarem com as ações do governo, como aponta o jornalista Leonardo Sakamoto, coordenador da ONG Repórter Brasil, em reportagem para Agência Carta Maior. No texto, ele cita o proprietário da fazenda Castanhal, em Ananás (TO): em novembro de 2001, 23 escravos foram liberados; em maio de 2003, 72; e no último 22 de março, mais 201 trabalhadores foram libertados pelas equipes de fiscalização do MTE.

Embora o artigo 149 do Código Penal determine a reclusão de dois a oito anos, e multa, Plassat (Jean Marie Plassat, coordenador da campanha de combate ao trabalho escravo da CPT – Comissão Pastoral da Terra) afirma que “nenhum dos 1,5 mil proprietários flagrados, desde 1995, nem seus cúmplices – empreiteiros, donos de pensões, transportadores clandestinos – foram presos. Para Resende, a reincidência está ligada justamente à pena baixa.

Um exemplo disso aconteceu em 06 de abril de 2005, quando o Banco do Brasil anunciou o cancelamento de crédito para 60 clientes,

entre pessoas e empresas, que fazem parte do Cadastro de Empregadores (Lista Suja) feita pelo governo com os nomes de quem foi flagrado pela fiscalização do MTE explorando mão-de-obra escrava. Esses clientes tinham empréstimos com recursos públicos no valor total de R\$ 100 milhões.

Atividade 3

Sabemos que, em pleno século XXI, ainda encontramos, em nosso país, a prática do trabalho escravo. São grandes donos de terra ou grandes empresas que “empregam” pessoas humildes, prometendo uma melhoria de vida. Contudo, na realidade, o empregador faz com que seu trabalhador se torne eternamente atrelado à prestação de serviços, por práticas ilícitas, como, por exemplo, manter uma pequena venda de alimentos em sua propriedade e obrigando o trabalhador a comprar ali, já que não pode sair de sua terra até o término do serviço. Na venda do empregador, entretanto, os preços dos produtos são muito mais caros e o trabalhador acaba se endividando e nunca consegue acabar com seu débito. O empregador, por sua vez, não permite que o empregado vá embora até que quite a dívida (podemos acompanhar esse exemplo na minissérie *Amazônia*, transmitida, atualmente, pela Rede Globo de TV). Verificamos que as penas atribuídas a esses empregadores são muito brandas.

Refleta sobre essa situação e responda às questões propostas:

Quem tem a capacidade de representar o trabalhador e o que poderia ser feito para acabar com o trabalho escravo?

Resposta

Apenas o Ministério Público tem a competência para representar os trabalhadores, por meio de uma Ação Civil Pública. Poderíamos exigir o cumprimento da lei por parte dos empregadores, além da aplicação da lei penal, nos casos de trabalho escravo, assim como a própria expropriação da terra.

BALCÃO DE DIREITOS

O trabalho desenvolvido em parceria com a Secretaria Especial dos Direitos Humanos - SEDH - e Organizações da Sociedade Civil consiste na análise e emissão de parecer técnico de projetos voltados para o atendimento de futuras vítimas e vítimas em potencial de trabalho escravo.

O *Projeto Escravo, Nem Pensar!* (Convênio SEDH – ONG Repórter Brasil), por exemplo, tem como objetivo prevenir e reduzir o aliciamento de jovens de cidades do nordeste para o trabalho escravo na região de fronteira agrícola amazônica, por meio da inserção do tema trabalho escravo contemporâneo no dia-a-dia das escolas de ensinos fundamental e médio, em programas de educação de jovens e adultos e outros cursos não-formais. A meta é estimular, com a ação dos professores, cada escola a se transformar em um centro irradiador de informações. O projeto ainda prevê a formação de “agentes de cidadania”, escolhidos entre líderes comunitários e sindicais, ainda, jovens dessas regiões, que transmitirão às suas comunidades os cuidados a serem tomados para evitar cair na rede dos “gatos” e do trabalho escravo, além de conceitos sobre direito do trabalho, meio ambiente e cidadania e o fomento de redes sociais para preparar a introdução de projetos de geração de emprego e renda. Desde o 2º semestre 2005, 24 municípios, nos Estados do Maranhão, Piauí, Pará e Tocantins começaram a ser beneficiados com as ações do Projeto. Todos são locais de origem e/ou aliciamento de trabalhadores e possuem baixos índices de desenvolvimento humano.

CONCLUSÃO

Com a evolução do reconhecimento da importância dos direitos humanos, o Brasil e o mundo passaram a se preocupar em eliminar a prática do trabalho escravo, almejando, assim, restituir o princípio fundamental de existência do ser humano: a dignidade.

A escravidão atual pode ser considerada ainda mais perversa, pois é marcada pelo uso e exploração do trabalhador, reduzindo-o a um bem, provido de algum valor somente enquanto produz lucro.

No Brasil, o trabalho escravo resulta da soma do trabalho degradante com a privação de liberdade. O endividamento e a imobilização física dos trabalhadores são os principais instrumentos de escravização dos trabalhadores, em nosso país, atualmente.

A Constituição de 1988 e os Acordos e Convenções internacionais que tratam da escravidão contemporânea integram o ordenamento jurídico nacional e estão em pleno vigor.

O Ministério do Trabalho, a Polícia Federal e os Ministérios Públicos têm agido de forma articulada, garantindo, desse modo, maior agilidade nos procedimentos que envolvem o combate ao trabalho escravo e a punição dos infratores. Contudo, apesar das ações efetivas de fiscalização e controle, nosso país ainda precisa intensificar o cerco ao trabalho escravo, praticando leis severas, de modo a garantir ao trabalhador condições dignas de existência e obrigando os empregadores, seja no meio rural ou no meio urbano, a contratarem formalmente seus empregados, oferecendo-lhes condições dignas de trabalho e sobrevivência.

Atividade Final

A nova e atualizada lista do Ministério do Trabalho com a relação do empregadores flagrados explorando trabalho escravo em suas terras tem 178 nomes e inclui o senador João Ribeiro (PL-TO). O Grupo Móvel de Fiscalização do governo libertou, em fevereiro de 2004, 35 trabalhadores na fazenda Ouro Verde, de propriedade do senador em Piçarra, no Pará. Ribeiro foi condenado pela Justiça do Trabalho, em 2005, a pagar multa de R\$ 760 mil por danos morais coletivos aos empregados. Ele recorreu e reduziu o valor da multa para R\$ 76 mil. Na relação da "lista suja", aparece também o nome de Vitalmiro Bastos Moura, o Bida, preso sob acusação de ser o mandante da morte da freira americana Dorothy Stang, em Anapu, no Pará, em fevereiro de 2005. Os fiscais encontraram, em 2004, na fazenda Rio Verde, que pertence a Vitalmiro, 20 trabalhadores em condições análogas às de escravos. Dos 178 nomes da lista, 26 aparecem pela primeira vez. Pelo menos 30 proprietários tiveram seus nomes excluídos provisoriamente graças a liminares obtidas na Justiça. Doze fazendeiros foram excluídos porque, nos últimos dois anos, corrigiram as irregularidades. Os que permanecem na lista não pagaram as multas ou reincidiram. O proprietário ou empresa incluídos na lista perdem o direito de obter financiamento público (ÉBOLI, 2006, p. 15).

Hoje, quando o Ministério do Trabalho encontra fazendas onde se pratica o trabalho escravo, além de multar os seus proprietários, liberta os trabalhadores. Contudo, o que se verifica é o retorno daquele trabalhador à condição de escravo, uma vez que, após libertos, muitos não têm o que comer ou para onde ir. O que você sugere para modificar essa triste situação?

Redija um breve texto e discuta suas idéias em seu pólo.

Resposta

Como sugestão, ao invés de "libertar" esses trabalhadores, seria mais interessante criar condições para que pudessem exercer o seu trabalho e viver dignamente, não apenas multar uma vez a fazenda e não mais fiscalizar, mas forçar os fazendeiros a contratarem formalmente esses trabalhadores, exercendo constante fiscalização para que não praticassem mais tal crime. Se houvesse reincidência, deveria haver a pena restritiva de liberdade, além da expropriação de suas terras e o aproveitamento de tais trabalhadores em seu cultivo.

RESUMO

A utilização do trabalho escravo é tão antiga quanto a humanidade. No Brasil, a utilização do trabalho escravo começou com a própria colonização. Como o latifúndio monocultor no Brasil exigia uma mão-de-obra barata e permanente, era inviável a utilização de portugueses assalariados, já que a intenção não era vir para trabalhar, e sim enriquecer no Brasil.

Embora o índio tenha sido um elemento importante para formação da colônia, o negro logo o suplantou, sendo sua mão-de-obra considerada a base sobre a qual se desenvolveu a sociedade colonial brasileira.

A maior utilização do negro como mão-de-obra escrava básica na economia colonial, deve-se, principalmente, ao tráfico negreiro, atividade altamente rentável, tornando-se uma das principais fontes de acumulação de capitais para metrópole.

O trabalho escravo no Brasil é, lamentavelmente, uma realidade, que afeta, ainda hoje, milhares de trabalhadores rurais e urbanos. No mundo, há milhões de pessoas vítimas do trabalho forçado.

Em nosso país, a atuação conjunta do Ministério do Trabalho, da Polícia Federal e dos Ministérios Públicos resulta, hoje, numa importante parceria nas ações de combate ao trabalho escravo.

Legislação Social

Referências

Aula 1

BASTOS, Aurélio Wander. *Introdução à Teoria do direito*. 3. ed. atual. e rev. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2000.

CESARINO JÚNIOR, Antônio F. *Direito social*. São Paulo: LTr, 1980.

OLIVEIRA, J. M. Leoni Lopes de. *Introdução ao direito*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2004.

NUNES, Rizzatto. *Manual de filosofia do direito*. São Paulo: Saraiva, 2004.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. Edição ajustada ao Novo Código Civil.

Aula 2

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

DONATO, Messias Pereira: *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1977.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2005.

Aula 3

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

ALMEIDA, Cássia. Sem emprego e sem esperança. *Jornal O Globo*, Domingo, p. 35, 6 ago. 2006. Caderno Economia.

DONATO, Messias Pereira: *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1977.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os princípios do direito do trabalho e a flexibilização ou desregulamentação. *Revista LTr*, São Paulo, n. 7, v. 64, p. 847, [200-].

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

OLIVEIRA, Eliane. Informalidade concentra 51,2% dos trabalhadores do país, mostra Ipea. *Jornal O Globo*, p. 32, 10 ago. 2006. Caderno Economia.

REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. São Paulo: Saraiva, 2005.

Aula 4

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

MASI, Domenico de. Por que não trabalhamos só três horas por dia? *Revista Época*, n. 432, p. 75, 28 ago. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge ; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

Aula 5

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito*

do trabalho. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

OLIVEIRA, Eliane. Informalidade concentra 51,2% dos trabalhadores do país, mostra Ipea. *Jornal O Globo*, p. 32, 10 ago. 2006. Caderno Economia.

Aula 6

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin: *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FERREIRA, Arnaldo. Servidores de Alagoas mantêm greve. *Jornal O Globo*, Caderno O País, terça-feira, p. 4, 23 jan. 2007.

MENEZES, Maia. Fórum social faz campanha para consolidar leis trabalhistas. *Jornal O Globo*, segunda-feira, 22 jan. 2007. Caderno Economia.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

Aula 7

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin: *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

BRASIL. LEIS, etc.. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin: *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

JUNGBLUT, Cristiane: Pacote pró-crescimento sai no fim de janeiro. *Jornal O Globo*, Sábado, 23 dez. 2006, p. 36. Caderno Economia.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro: *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

OLIVEIRA, Eliane; BARBOSA, Flávia. Exportar importa no emprego. *Jornal O Globo*, quinta-feira, p. 31, 10 ago. 2006. Caderno Economia.

BRAGA, Isabel; LIMA, Maria. O cargo vai, mas o salário fica. *Jornal O Globo*, . Domingo, 7 jan. 2007, p. 3. Caderno O País.

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin: *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

RAMOS, Murilo. Não precisamos reformar? *Revista Época*, n. 446, p. 38, 4 dez. 2006.

TAVARES, Marcelo Leonardo. *Direito previdenciário*. 7. ed. rev., ampl. e atual. até a Emenda Constitucional 47/2005. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

Aula 10

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

JUNGBLUT, Cristiane. Servidor terá lei de previdência complementar. *Jornal O Globo*, quinta-feira, 18 jan. 2007. Caderno Economia.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

OLIVEIRA, Eliane; ALMEIDA, Cássia. Brasil do futuro incluirá trabalhador mais velho. *Jornal O Globo*, Revista Economia, quinta-feira, p. 33, 10 ago. 2006.

TAVARES, Marcelo Leonardo. *Direito previdenciário*. 7. ed. rev. , ampl. e atual. até a Emenda Constitucional 47/2005. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2005.

Aula 11

ALMEIDA, Cássia. Maioria é formada por mulheres, cônjuges e trabalhadores instruídos. *Jornal O Globo*, Domingo, 6 ago. 2006, p. 36. Caderno Economia.

ARANHA, Ana. Qual é a graça de ganhar para guardar? *Revista Época*, n. 437, p. 96, 2 out. 2006.

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GAIO, Antônio. *Igualdade entre os sexos na Suécia*. Disponível em: <http://www.universodamulher.com.br/index.php?mod=mat&id_materia=4415>. Acesso em: 28 dez. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

NUNES, Bianca. Pedido de ajuda para evitar mais dor. *Jornal do Brasil*, segunda-feira, 13 nov. 2006. Caderno Cidade, p. A150.

SÉGUIN, Elida. *O Direito da Mulher*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 1999. (Séries Direitos Especiais)

Aula 12

BRASIL. LEIS, etc. *CLT Saraiva e Constituição Federal*. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2007. 613p. (Legislação brasileira)

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

DALTO, Renato. A figueira dos meninos. *Revista Época*, n. 437, p. 89, 2 out. 2006.

LIBERATI, Wilson Donizeti. *Comentários ao Estatuto da Criança e do Adolescente*. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho – relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. Tomo I. 3. ed. Rio de Janeiro: Lumem Júris, 2005.

Aula 13

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

BRUM, Eliane. Tião e os sonhos. *Revista Época*, n. 437, p. 92, 2 out. 2006.

LUÑO, Pérez A. E. et al. *Los Derechos Humanos, significación, estatuto jurídico y sistema*, Sevilla: Universidad de Sevilla, 1979.

MENEZES, Maia. Dramas em comum que atravessam o oceano. *Jornal O Globo*, 28 jan. 2007. Caderno Economia, p. 34.

OLIVEIRA, Eliane et al. Declaração vai destacar respeito à democracia. *Jornal O Globo*, 19 jan. 2007. Caderno Economia, p. 29.

ROSA, F. A. de Miranda. *Criminalidade e violência global*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. New dimensions and challenges of International Law: human rights and the environment. In: _____. *O Direito Internacional em um mundo em transformação*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. Cap. 22, p. 971

Aula 14

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2006.

ÉBOLI, Evandro. Lista de exploradores de trabalho escravo inclui Senador de Tocantins. *Jornal O Globo*, 3 ago. 2006. Caderno O País, p. 15.

FARIA, Alan de. Procura-se homem analfabeto e sem documentos: exploração para início imediato. *Revista Ocas – Saindo das Ruas*, n. 45, p. 16-19, maio 2006.

PRUDENTE, Wilson. *Crime de escravidão*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006

ROSA, F. A. de Miranda. *Criminalidade e violência global*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2006.

ISBN 978-85-7648-430-1



9 788576 484301



UENF
Universidade Estadual
do Norte Fluminense



Universidade Federal Fluminense



SECRETARIA DE
CIÊNCIA E TECNOLOGIA



Ministério
da Educação

