DIREITO DO TRABALHO





NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

(Profª Mariza)

Contrato Individual de Trabalho

Conceito

É um contrato derivado do acordo tácito ou expresso de vontades ocorrido entre duas pessoas por meio do qual uma delas compromete-se a prestar trabalho subordinado e não eventual à outra, mediante o percebimento de um salário acordado entre ambas.

A CLT – Consolidação das Leis do Trabalho – estabelece o seguinte conceito: Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Pinto Martins defende que a denominação correta seria contrato de emprego ao invés de contrato de trabalho. Segundo ele, contrato de trabalho é gênero e por isso abrange qualquer trabalho (autônomo, avulso, empresário, etc.), enquanto que o contrato de emprego é espécie, ou seja, relaciona-se apenas ao empregado e ao empregador. Não obstante, prevalece a expressão contrato de trabalho.

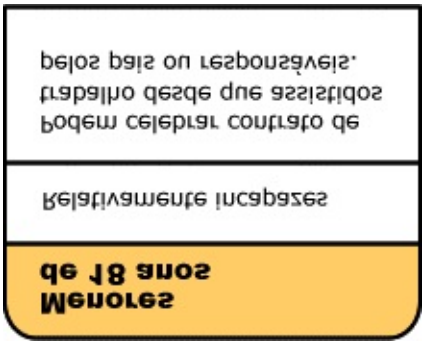
Elementos

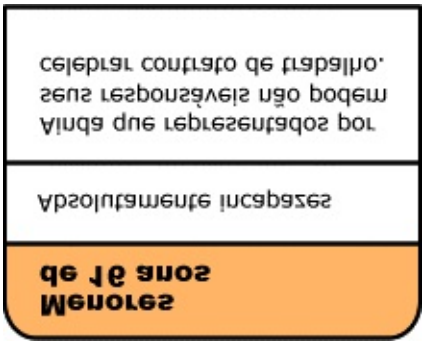
Os elementos exigidos para a validação do contrato de trabalho são os mesmos exigidos pelo Novo Código Civil para a validação do negócio jurídico: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa, ou seja, não proibida em lei.

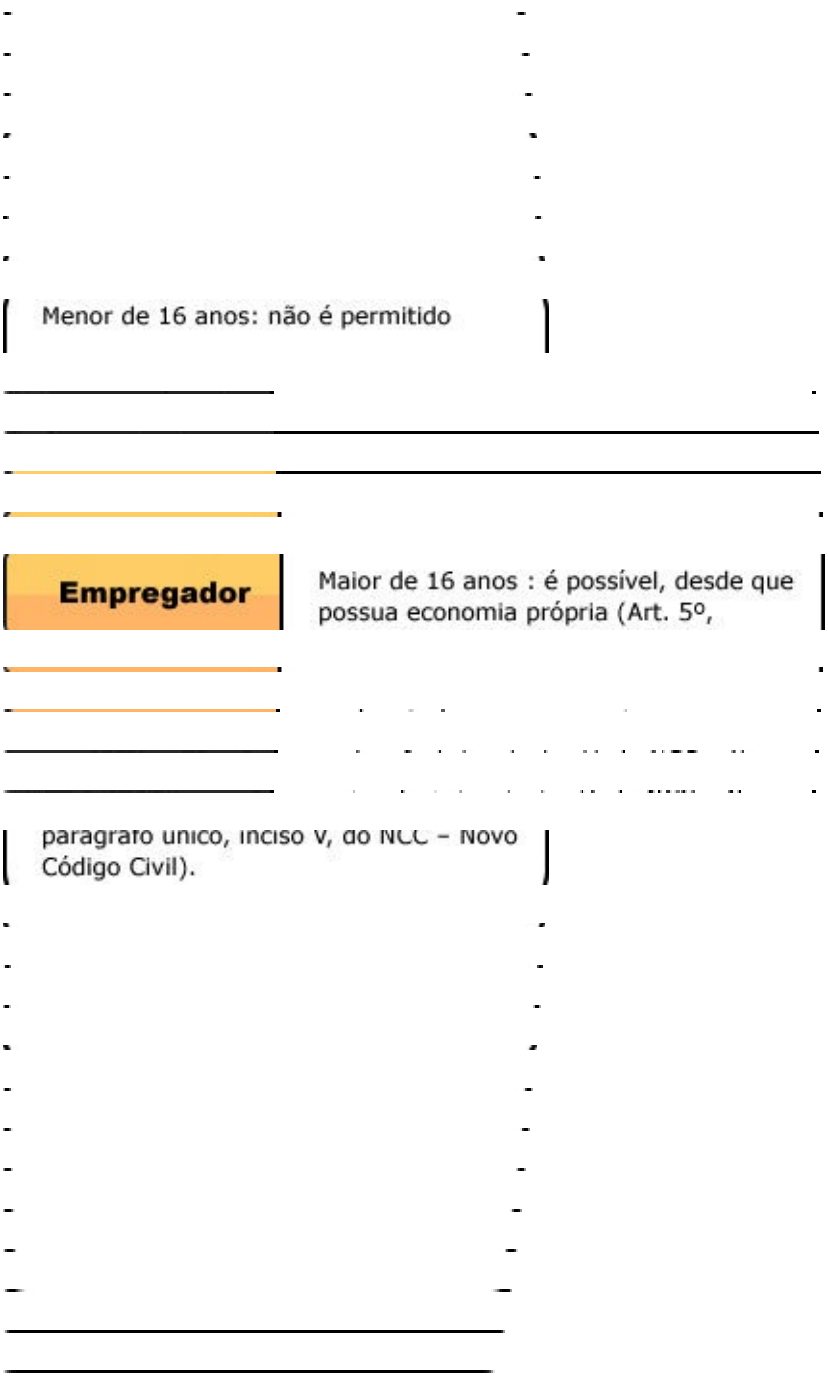
a) Agente capaz: no direito brasileiro, a plena capacidade é adquirida aos 18 anos, de acordo com o Novo Código Civil (art. 5º). Porém, o artigo 7º, inciso XXXIII, da CF – Constituição Federal – estabelece a proibição de qualquer trabalho a menores de 16 anos. Ou seja, até os 16 anos, o menor é considerado absolutamente incapaz para o trabalho.

EXCEÇÃO: o menor, a partir de 14 anos, pode trabalhar na condição de aprendiz. (Art. 60 do ECA – Estatuto da Criança e do Adolescente – conforme nova redação dada pela EC – Emenda Constitucional – nº. 20/88.









Incapacidade do Empregado

OBS.: 1 - O menor pode assinar contrato de trabalho e recibos; porém, em caso de rescisão contratual, não pode dar quitação de indenização ao empregador sem a assistência dos seus responsáveis legais (Art. 439 da CLT).

2 – É proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18

anos. (Art. 7º, XXXIII, da CF/88).

Incapacidade do empregador

A incapacidade para a celebração de um contrato de trabalho pode se dar tanto em relação ao empregado quanto em relação ao empregador.

O Novo Código Civil proíbe ao menor de 16 anos o seu estabelecimento como empregador, mas oportuniza ao maior de 16 anos essa possibilidade.

b) objeto lícito: o objeto do contrato trabalhista não pode ser ilícito. Ex.: o vendedor de substância entorpecente que trabalha para traficantes não tem a proteção do direito, haja vista a ilegalidade do objeto de seu trabalho. Ao contrário, o vendedor da empresa Y faz jus à proteção das normas trabalhistas.

TRABALHO ILÍCITO

>

NÃO PRODUZ EFEITOS >

É NULO

O Professor José Augusto Lyra ensina que o objeto jurídico não pode produzir efeitos contrários à lei, à moral e aos bons costumes. (***in*** Direito do Trabalho.



Legislação atualizada, Enunciados do TST em Direito Material. Editora Vestcon. 11ª ed.

Brasília. 2004. p. 28.)

c) forma prescrita ou não defesa em lei: via de regra, o contrato de trabalho caracteriza-se pela informalidade, ou seja, não há exigência de que o contrato seja escrito; ele pode ser verbal, bastando que as partes tenham conversado e ajustado entre si. Isso é o que prescreve os artigos 442 (supra) e 443 da CLT: Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou

expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Contudo, as normas trabalhistas exigem que, em situações excepcionais, como as discriminadas no caso abaixo, o contrato seja expresso.

Exceção

– O contrato de aprendiz (Decreto nº. 31.546/52);

– Do trabalhador temporário (Lei nº. 6.019/74);

– O contrato de experiência (art. 443, §§ 1º e 2º, c da CLT);

– O contrato por prazo determinado, dependente de termo prefixado (art. 443, §

1º, CLT e Lei nº. 9.601/98);

– O contrato de trabalho do atleta profissional (Lei nº. 6.354/76), etc.

1 LYRA, José Augusto. *Direito do Trabalho*: Legislação atualizada, enunciados do TST em Direito Material. 11. ed. Brasília: Vestcon, 2004, p. 28.

Requisitos do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é norteado por requisitos que, por uma técnica mnemônica, chamarei de **POCAS**, cuja tradução é Pessoalidade, Onerosidade, Continuidade, Alteridade e Subordinação.

Pessoalidade

O empregado não pode se fazer substituir em seu trabalho sem a concordância do empregador, já que o contrato é intuitu personae. Isso quer dizer que, ao celebrar o contrato com o empregador, fica estabelecido que caberá ao empregado, e somente a ele, a realização de um determinado serviço.

Onerosidade

A relação empregatícia materializada pelo contrato de trabalho é onerosa na medida em que existe uma prestação e uma contraprestação, ou seja, o

empregado trabalha e o empregador lhe paga um salário por esse trabalho.

Continuidade

Para que fique caracterizada a relação empregatícia, é necessário que haja a continuidade na prestação do trabalho pelo empregado. O trabalho prestado pelo obreiro não pode ser eventual, tem de se estender por um período, por um determinado tempo.



Alteridade

Significa que não cabe ao empregado qualquer responsabilidade pelos riscos da atividade empresarial do empregador. Em outras palavras, caso o empregador não tenha obtido lucro com o seu empreendimento, isso não implicará prejuízo remuneratório para o empregado, devendo o empregador pagar-lhe o salário devido e ajustado entre ambos. O empregado não arcará com nenhum prejuízo da empresa, sendo possível, entretanto, que venha a ter participação nos lucros provenientes dela .

Subordinação

O empregado é subordinado ou comandado pelo empregador. A subordinação do obreiro pode ser técnica, social, hierárquica, econômica e jurídica, no entanto, muito se tem discutido a validade de algumas dessas subordinações. Dessa classificação, o que prevalece é a subordinação jurídica, posto que essa leva à

obediência do empregado ao empregador. Vem da subordinação o direito do empregador de estabelecer sanções, de penalizar o empregado se este descumprir o acordo pactuado entre ambos.

Características do Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho caracteriza-se por ser de Direito Privado, informal, bilateral, oneroso, consensual, comutativo, sinalagmático, intuitu personae, de trato sucessivo e de adesão em alguns casos.

Contrato de direito privado

Existe uma liberdade contratual entre as partes, desde que respeitadas as normas constitucionais e infraconstitucionais pertinentes às relações trabalhistas. Em outras palavras, quer dizer que empregado e empregador podem pactuar à

vontade, desde que não firam o que prescreve a letra da lei, seja ela da Constituição ou de outro diploma legal.

Informal

A informalidade é regra no contrato de trabalho, exceto quanto às situações já

estudadas na primeira aula. Pode ser celebrado de forma verbal ou tácita.

Bilateral

É um contrato celebrado somente entre as pessoas do empregado e do empregador, não cabendo a interveniência ou a participação de ninguém mais.

Cabe a essas duas pessoas o cumprimento de suas obrigações de acordo com o pacto avençado por ambas.

Oneroso

O contrato implica o pagamento de salário ao empregado por seu empregador mediante a prestação de um trabalho previamente estipulado. Ou seja, se o empregado efetuou o trabalho acordado no pacto laboral, cabe ao empregador pagar-lhe devidamente.



Consensual

As partes (empregado e empregador) são livres para celebrar o contrato da forma como melhor lhes parecer, tácita ou expressamente, bastando para isso o consentimento de ambas e que o aco rdo não fuja à legalidade.

Comutativo

Empregado e empregador têm deveres pré-ajustados um para com o outro. Ocorre uma troca entre as partes. Enquanto um tem de prestar o trabalho combinado, o outro deve pagar o salário acordado. Em suma, a prestação e a contraprestação têm de ser equivalentes.

SINALAGMÁTICO: cada uma das partes integrantes do contrato deverá cumprir sua obrigação perante a outra.

Intuitu personae

Cabe ao empregado e somente a ele a execução do trabalho acordado no contrato.

Não pode se fazer substituir por outrem sem o devido consentimento do empregador.

De trato sucessivo

Também denominado de débito permanente ou de execução continuada. Neste caso, a relação entre as partes é contínua, ou seja, não termina, não se acaba na realização o u prestação de um único trabalho.

De adesão

Ocorre nos casos em que o empregado aceita as condições estabelecidas previamente pelo empregador para a concretização do contrato de trabalho.

Sujeitos do Contrato

Os sujeitos do contrato são o empregador e o empregado, assim definidos pela CLT:

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

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de

emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Segundo Amauri Mascaro “será empregador todo ente para quem uma pessoa física prestar serviços continuados, subordinados e assalariados”. (O grifo é

nosso).(***In*** Curso de Direito do Trabalho, 19. ed., São Paulo, Saraiva.,2004, p. 602.) Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.



É necessário que haja o animus contrahendi, ou seja, a vontade de contrair uma relação jurídica empregatícia entre as partes, que irá se concretizar com a celebração do contrato.

Empregado

Embora existam vários tipos de trabalhadores, a CLT se aplica somente àqueles que se encontram conceituados como empregado e que têm presentes os requisitos (pessoa física, não eventualidade ou continuidade, dependência ou subordinação, salário e pessoalidade) que o caracterizem como tal.

Empregado em domicílio

É aquele que realiza o trabalho em sua casa ou em seu domicílio legal, fora da esfera de fiscalização e vigilância do empregador. Em vez de trabalhar na empresa de seu empregador, o obreiro executa seu serviço em sua própria residência, domicílio ou em local assim caracterizado.

Para a CLT, o que importa é o vínculo empregatício, conforme veremos a seguir: Art. 6º Não se distingue entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Caracteriza-se o vínculo empregatício pela subordinação, o que significa dizer

que o empregador estabelece regras para a produção do empregado, mesmo este trabalhando em seu domicílio.

Esse tipo de emprego está ocorrendo cada vez mais freqüentemente, pois diminui os custos com transportes, otimiza a produção, etc.

Um exemplo comum do empregado em domicílio são as costureiras de confecções.

Elas buscam na empresa uma determinada quota de trabalho a ser realizada e entregam o produto acabado em prazo devidamente estabelecido pelo empregador.

Atenção!

1 – O autônomo também pode trabalhar em seu domicílio, porém diferencia-se do empregado, pois este é subordinado ao empregador e não assume os riscos da atividade econômica. Já o autônomo não é subordinado a ninguém, posto que trabalha prestando serviços ao tomador e assume os riscos de sua atividade.

2 – Se o trabalhador em domicílio vender sua produção ou ficar com o lucro da venda estará descaracterizada a relação empregatícia. Não será considerado empregado, portanto não fará jus aos direitos contidos na CLT.

Empregado Aprendiz



É aquele que, a partir dos 14 anos até os 18 anos incompletos, pode celebrar contrato de trabalho especial, cujo objeto será a sua formação técnico-profissional por meio de programa de aprendizagem.

Essa formação deverá obedecer a alguns critérios, tais como o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz. Este, por sua vez, deverá conduzir a execução de suas tarefas com zelo e diligência.

Confira o artigo 428 e parágrafos da CLT:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregado se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

§1º A validade de contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§2º Ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

§3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

§4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvida no ambiente de trabalho.

Atenção!

1. A jornada do aprendiz poderá ser ampliada para até oito horas, desde que ele já

tenha concluído o ensino fundamental. Nesse caso, deverá haver distribuição das horas da jornada de trabalho entre o ensino teórico e a atividade prática.

2. Os arts. 479 e 480 da CLT não se aplicam quanto à rescisão contratual antecipada na aprendizagem. Não se dá a obrigação de indenização caso ocorra o que estabelece o artigo 433 da Consolidação, ou seja, o término antecipado do contrato de aprendizagem por desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, por falta disciplinar grave, por ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo ou a pedido do aprendiz.

Características do Contrato de Aprendizagem 1. aprendiz maior de 14 anos e menor de 18 anos; 2. contrato especial, normatizado na CLT;

3. contrato ajustado por escrito e por prazo determinado; 4. contrato não superior a dois anos;

5. contrato constante da CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social);



6. Formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz;

7. exigência de matrícula e freqüência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental;

8. jornada máxima de seis horas de trabalho do aprendiz; (Essa regra comporta exceção, como visto anteriormente)

9. garantia ao aprendiz do salário mínimo mensal calculado quanto à hora despendida.

Empregado Doméstico

São os trabalhadores que prestam serviços sem fins lucrativos para o empregador (pessoa ou família), de maneira contínua e no âmbito residencial deste, mediante o recebimento de salário.

Os empregados domésticos são regidos por Lei Especial (Lei nº.

5.859/72) e pelos Decretos nº. 71.885/73 e nº. 3.361/2000. A CLT

não é aplicável a eles, conforme reza a alínea “a” do artigo 7º da Consolidação:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrato, não se aplicam:

–a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Se o empregado doméstico realizar trabalho com a finalidade de obter lucros para seu empregador, não será considerado doméstico; enquadrar-se-á como empregado regido pela CLT.

Exemplos

O caseiro de uma chácara que produz queijo para venda e não para consumo da família empregadora não é considerado empregado doméstico, e sim empregado rural;

A trabalhadora que, além de fazer os serviços domésticos secretariar sua empregadora, que é advogada, e faxinar-lhe o escritório de advocacia, que se situa em um cômodo de sua residência, não será

considerada empregada doméstica, e sim empregada celetista.

Os empregados de um condomínio são regidos pela CLT, não sendo considerados domésticos. Tampouco a faxineira ou diarista é

considerada empregada doméstica, pois a continuidade é um requisito inexistente, em razão do fato de seu trabalho ser esporádico e eventual.

Alguns tribunais estão entendendo que há uma relação empregatícia quando a faxineira ou diarista presta serviços alguns dias da semana na mesma residência, por um determinado período de tempo.



FGTS – A Lei nº. 10.208, de 23/03/2001, conferiu ao doméstico o direito ao seguro-desemprego em caso de recolhimento do FGTS pelo empregador e desde que sejam observados alguns outros critérios.

Entretanto, o empregador não é obrigado a fazer tal recolhimento, ou seja, para o empregado dispor desse benefício, dependerá

exclusivamente de sua vontade.

Porém, a partir do momento em que o empregador efetuar o primeiro recolhimento junto ao FGTS, não poderá mais voltar atrás, tendo de fazê-lo mensalmente na conta vinculada do empregado junto ao Fundo de Garantia.

Direitos Garantidos Ao Empregado Doméstico CF/88, ART. 7º E PARÁGRAFO ÚNICO

IV – Salário mínimo nacional;

VI – Não redução salarial;

VIII – 13º Salário;

XV – Repouso semanal remunerado;

XVII – Férias anuais remuneradas com pelo menos 1/3 a mais do que o salário normal1;

XVIII – Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias;

XIX – Licença-paternidade

XXI – Aviso-prévio proporcional de no mínimo 30 dias; XXIV – Aposentadoria;

Parágrafo único. Integração à Previdência Social.

A justa causa que impede a obtenção do seguro-desemprego do doméstico encontra-se disposta no art. 482 (exceto as alíneas c e g do seu Parágrafo Único) da CLT.

Exemplos: mau procedimento, desídia no desempenho de suas funções, embriagues habitual ou em serviço, indisciplina ou insubordinação, etc.

1 As férias do empregado doméstico são de 20 (vinte) dias úteis.

Empregado Rural

Regido pela Lei nº. 5.889/73 e pelo Decreto nº. 73.626/74, o empregado rural é a pessoa física que, mediante o recebimento de salário, presta serviços contínuos e não eventuais ao empregador que explora atividade agroeconômica em propriedade rural ou prédio rústico. Renato Saraiva assim descreve o prédio rústico: "...é o situado geograficamente em zona urbana, mas dedicado à atividade agropastoril".

Ao contrário do empregado doméstico, o empregado rural labora numa atividade que visa a obter lucros para o empregador.

São considerados empregados rurais o tratorista, o boiadeiro, o ordenhador, o que aduba a terra, o que planta, o caseiro que se descaracteriza como empregado doméstico, etc.

Maurício Godinho Delgado destaca o critério que tem prevalecido quanto à identificação do trabalhador rural: o da atividade do empregador. Se sua atividade é rural, o empregado será rural ainda que não exerça um trabalho tipicamente rurícola. Confira abaixo esse mesmo entendimento sumulado pelo Supremo Tribunal Federal: **Enunciado nº. 196 da Súmula do STF**

196 – EMPREGADO – ATIVIDADE RURAL

Ainda que exerça atividade rural, o empregado de empresa industrial ou comercial é classificado de acordo com a categoria do empregador.

Uma exceção a esse entendimento refere-se às empresas de reflorestamento, cujos empregados que laboram no campo serão identificados como trabalhadores rurais, embora tais empresas sejam consideradas urbanas. Nesse sentido, a SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho editou a seguinte Orientação Jurisprudencial: **OJ nº. 38 – SDI-I/TST**

38. Empregado que exerce atividade rural. Empresa de reflorestamento.

Prescrição própria do rurícola. (Lei nº. 5.889/73, art. 10 e Decreto nº. 73.626/74, art. 2º, § 4º). (29.3.96)

Empregado Público

É o trabalhador público regido pela CLT. Embora trabalhe para a União, Estados, Municípios, DF, autarquias e fundações , empresas públicas e sociedades de economia mista desses entes públicos, ele não é estatutário, ou seja, não é regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos (Lei nº. 8.112/90). Ele se equipara ao empregado comum das empresas privadas quanto à legislação trabalhista.

A EC 19/98 possibilitou a admissão de Recursos Humanos sob diferentes regimes jurídicos, ou seja, celetista (CLT) e estatutário (Lei nº. 8.112/90).

Funcionário Publico

Trabalhadores em órgãos públicos, sujeitos ao regime celetista (CLT) e contratados mediante concursos públicos.

Servidor ou Funcionário Público

Trabalhadores da administração Direta ou Indireta, Federal, estadual, Distrital ou Municipal em regime ESTATUTÁRIO (Lei nº. 8.112/90) **Mão Social e Estagiário**

Mãe social

Criada pela Lei nº. 7.644/87, essa figura da mãe social destina-se ao atendimento assistencial a menores abandonados. Funciona da seguinte forma: a mãe social trabalhará em casas-lares onde residirão com no máximo 10 menores, assistindo os que lhe forem confiados. Esses menores receberão ensino profissionalizante.

Por esse trabalho, a mãe social é considerada empregada, fazendo jus à remuneração salarial, anotação em CTPS, repouso semanal remunerado, férias, FGTS, Previdência Social, gratificação natalina.

Essa figura da mãe social busca propiciar ao menor abandonado (assim entendido pela lei como sendo aquele que se encontra em

“situação irregular”, ou seja, órfão, abandonado ou incapaz) as condições

familiares que lhe permitirão se desenvolver e se reintegrar socialmente. Esses menores serão considerados dependentes da mãe social para fins de benefícios previdenciários. As casas-lares serão isoladas, ou formarão uma aldeia assistencial ou vila de menores quando agrupadas, e mantidas com rendas próprias, doações, legados, contribuições e subvenções de entidades públicas ou privadas.

A administração de cada aldeia providenciará a colocação dos menores no mercado de trabalho, seja como aprendizes, estagiários ou empregados. As retribuições pecuniárias percebidas por cada um deles terá a seguinte destinação:

As mães sociais são sujeitas às penalidades de advertência, suspensão e demissão (art. 14 e incisos da Lei nº. 7.644/87).

Até 40% Para as despesas de manutenção com o próprio menor em sua casa-lar.

EDITORA AGEFCON
Agefcon.com.pt

40% Para as despesas pessoais do menor.

Até 30% Para depósito em caderneta de poupança ou equivalente em nome do menor, com assistência da mantenedora e que poderá

ser levantado pelo menor a partir dos 18 anos de idade.

Estagiário

O estagiário é regido pela Lei nº. 6.494/77 e pelo Decreto nº.

87.497/82 e não tem os direitos garantidos na CLT. Pode ser admitido por empresas que lhe propiciarão a possibilidade de aliar o seu aprendizado teórico à prática. As atividades desenvolvidas na empresa têm de ser correlatas com o curso do estudante. Há a exigência de freqüência regular no curso para se obter estágio.

Estabelecer-se-á um termo de compromisso entre o estudante, a instituição de ensino e a empresa que possibilitará o estágio.

Não há vínculo empregatício entre o estagiário e a instituição concedente do estágio, podendo aquele receber bolsa ou outra forma de contraprestação se estas forem acordadas.

É a Justiça Comum a competente para solucionar litígios referentes ao estágio.

O estagiário deverá ter seguro de acidentes pessoais a cargo de quem conceder o estágio.

A diferença entre o estagiário e o aprendiz é que somente este último é empregado. Além disso, para ser estagiário não há a exigibilidade legal de faixa etária.

Trabalhador Autônomo, Eventual e Avulso

Autônomo

O trabalho do autônomo, ao contrário do empregado, não é

disciplinado pela CLT. Tampouco subordina-se a alguém, haja vista o exercício independente de suas atividades, que o leva a assumir os riscos das mesmas.

Exemplo de autônomo: o representante comercial (Lei nº. 4.886/65), o corretor, o leiloeiro, o advogado, o médico, o contador, etc.

Trabalhador eventual

É o trabalhador que presta serviços sem continuidade, sendo contratado para fazê-los eventualmente. Ele não é empregado, pois não existe uma relação empregatícia, embora haja subordinação e ele tenha de se submeter às ordens, ao comando de quem o contratou.

EDITORA VESTCON
Vestcon.com.br

Tomador de Serviços	Sindicato ou O.G.M.O	Trabalhador Avulso
Ex.: Empresa de navegação	Intermediadores	(estivador, vigia portuário, amarrador de embarcação, etc.

A relação entre o trabalhador eventual e o tomador de seus serviços é ocasional, esporádica. Não existe uma relação empregatícia.

Exemplos de trabalhadores eventuais: os chapas, os bóias-frias, os bombeiros hidráulicos, os eletricistas (esses dois últimos, quando prestam serviços eventuais sem o vínculo empregatício), etc.

Atenção!

A distinção entre o trabalhador autônomo e o eventual reside no fato de aquele prestar serviços habitualmente, enquanto este presta serviços eventuais. Em nenhum dos casos exige-se curso superior, entretanto depreende-se que, para ser autônomo, o trabalhador tem de ter um estudo mínimo direcionado para a sua atuação profissional.

Trabalhador avulso

O conceito mais comum é o de que o trabalhador avulso é aquele que presta serviços nos portos, porém o Decreto nº. 3.048/99, que regulamenta a Lei de Custeio da Previdência Social (Lei nº.

8.212/91), conceitua o avulso como sendo “aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços de natureza urbana ou rural, sem vínculo empregatício, a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão -de-obra”.

Encontram-se trabalhadores avulsos também em outras áreas.

Exemplos: classificador de frutas, ensacador de sal, etc.

A Lei nº. 8.630/93, denominada de “Lei dos Portuários” ou “Lei de

Modernização dos Portos” rompeu com o monopólio sindical.

Cabia ao sindicato a intermediação entre os avulsos e o tomador de serviços. Com a nova lei, foi criado o Órgão Gestor De Mão -De-Obra (OGMO), que passou a dividir com o sindicato o direito de intermediação de trabalhadores para a realização de trabalhos portuários.

O operador portuário (representante da empresa de navegação) efetua ao OGMO o pagamento referente aos serviços prestados e mais os valores relativos à férias, ao FGTS, 13º salário, previdência social e fisco.



A Lei nº. 9.719/98 determina que o OGMO seja o responsável pelo pagamento do trabalhador portuário avulso.

A CF/88 garantiu ao trabalhador avulso igualdade de direitos em relação ao trabalhador com vínculo empregatício permanente (Art.

7º, XXXIV).

O trabalhador eventual não possui direitos trabalhistas expressos legalmente. Tem direito ao preço pactuado pelo seu trabalho e, se for o caso, à multa pelo inadimplemento do pacto.

Trabalhador Temporário

O trabalho temporário nas empresas urbanas não é regido pela CLT, e sim pela Lei Especial nº 6.019/74 (Regulamentada pelo Decreto n.

73.841/74) . Porém, as relações de trabalho entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e seus empregados são parcialmente disciplinadas pela CLT (art. 2º, § 2º, da Instrução Normativa MTB/BM nº. 3, de 29/08/97).

Trata-se, nesse caso, de um contrato no qual a empresa de trabalho temporário fornece mão-de-obra a uma empresa tomadora de serviços por um período máximo de 03 (três) meses, exceto em caso de autorização do órgão local do

MTPS, quando o período de prorrogação não pode exceder 06 (seis) meses. O empregado possui um liame empregatício com a empresa de trabalho temporário e com a tomadora de serviços. É um caso de terceirização a prazo determinado.

O salário eqüitativo, ou seja, “a remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculados à

base horária...” – (GODINHO DELGADO, Maurício. Op. Cit, p. 443.) - é uma das características do trabalho temporário.

Hipóteses de Ocorrência

1. atendimento a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora;

2. necessidade decorrente de acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora.

Formalidade

Não pode ser um contrato tácito ou verbal.

Têm que ser escritos tanto o contrato entre o obreiro e a empresa terceirizante (empresa de trabalho temporário), quanto entre esta e o tomador (empresa – cliente).

Prazo

03 (três) meses de duração podendo ser prorrogado por mais 03

(três) meses, de forma que não ultrapasse um período total de 06



(seis) meses e desde que devidamente autorizado pelo órgão local do MTPS.

Atenção!

Caso não sejam observados nem a formalidade e nem o prazo do contrato temporário, este será desqualificado e tornado contrato a prazo indeterminado. Formar-se-á um vínculo trabalhista entre o obreiro e o tomador de serviços, caso o prazo do contrato extrapole o permitido.

Direitos do trabalhador temporário

1. Salário Eqüitativo;

2. Adicional de 50% por horas extras;

3. Adicional de 20% por trabalho noturno;

4. Jornada de 08 (oito) horas diárias ou jornada especial, dependendo do setor onde trabalhar;

5. Férias proporcionais de 1/12 por mês trabalhado ou por fração igual ou superior a 15 (quinze) dias (exceto em caso de demissão a pedido ou por justa causa), acrescidas do terço constitucional; 6. Indenização de 1/12 do salário por mês de serviço em caso de dispensa sem justa causa ou término do contrato; 7. Previdência Social;

8. Assinatura em CTPS;

9. Seguro contra Acidente de Trabalho;

10. Vale – transporte (Decreto nº. 95.247/87 – art. 1º); 11. FGTS (Leis nº. 7.839/89, art. 13, e nº. 8.036/90, arts. 15 e 20, IX)

Diante de divergência jurisprudencial no sentido de que os obreiros do contrato de trabalho temporário, ao serem contemplados pelo FGTS, não mais faziam jus à indenização por dispensa sem justa causa, o TST editou o Enunciado nº. 125, encerrando, assim, a questão e esclarecendo que o trabalhador temporário tem direito tanto à verba indenizatória quanto ao FGTS.

Contrato de trabalho

Art. 479 da CLT

O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS

admitido



Trabalhador	Prazo	Legislação	Relação Contratual Empregatícia
Temporário	prorrogado 3 meses, pode ser	Lei nº 6019/74 e CLT	Empresa de trabalho temporário
A prazo determinado	Até 2 anos	CLT	Tomador de serviços



mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, §

3º, do

Decreto nº. 59.820, de 20/12/1966. (RA 83/1981, DJ 06/10/1981).

O contrato de trabalho temporário diferencia-se do contrato a prazo determinado pelos seguintes elementos:

Terceirização

A globalização trouxe alterações ao cenário trabalhista. A exigência de maior agilidade, menores custos e melhores resultados para a atividade empresarial levou à flexibilização trabalhista. A terceirização é o resultado dessa conjuntura

neoliberal e trata-se de um modelo trilateral cujos sujeitos são a empresa tomadora de serviços, a empresa terceirizante e o obreiro.

A terceirização caracteriza-se pela ausência de relação jurídica entre o tomador e o trabalhador, pois não há os requisitos da subordinação e da pessoalidade. A empresa tomadora negocia diretamente com a empresa terceirizante, e esta é quem mantém um vínculo jus trabalhista com o trabalhador.

Nesse caso, o empregador é a empresa terceirizante e não a empresa tomadora, por isso o empregado é subordinado àquela.

A empresa tomadora utiliza-se de pessoal terceirizado para exercer as atividades secundárias ou atividades-meio em sua empresa, não podendo a terceirização se dar em atividades-fim.



A regra no Direito do Trabalho é que os contratos sejam celebrados a prazo indeterminado, porém, a partir da terceirização, está se consumando a predominância dos contratos a prazo determinado, como é o caso do trabalho temporário (Lei nº. 6019/74) e dos serviços de vigilância (Lei nº. 7.102/83).

Atenção!

A empresa prestadora nem sempre é sinônimo de empresa interposta. Nesse sentido:

A figura da empresa interposta é própria das situações nas quais se tem a fraude na contratação, justificando-se a existência do vínculo diretamente com o tomador.

Nestas situações, o que se tem é a fraude na própria contratação. O prestador, do ponto de vista formal, apresenta-se como um intermediário, sendo o verdadeiro empregador a empresa tomadora. (JORGE NETO, Francisco Ferreira; PESSOA CAVALCANTE, Jouberto de Quadros. Manual de Direito do Trabalho Rio de Janeiro. Lumen Juris. 2003.p. 410.)

Como a terceirização é altamente propícia a práticas fraudulentas, o TST editou o Enunciado nº. 331, norteando, assim, as questões trabalhistas dela oriundas.

331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE

INCISO IV ALTERADO PELA RES. 96/2000, DJ 18/09/2000

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº. 6.019, de 03/01/1974).).

II – A contratação irregular de trabalhador mediante empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº. 7.102, de 20/06/1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 - da Lei nº. 8.666, de 21/06/1993). (Esse Enunciado decorreu da Revisão do Enunciado n. 256 – Res. 04/1986.)



Causas de Dissolução do Contrato de Trabalho: Faltas Cometidas Pelo Empregado e Faltas Cometidas Pelo Empregador.

Amauri Mascaro do Nascimento diz que “a relação de emprego nasce, vive, altera-se e morre” . A extinção do contrato de trabalho ocorre com o término do pacto laboral, com o fim da relação contratual entre empregado e empregador.

O fim dessa relação empregatícia pode ocorrer por várias razões e pela iniciativa de qualquer das partes ou de ambas, ou ainda por razões alheias à vontade tanto do empregado quanto do empregador.

Pinto Martins utiliza a expressão “cessação do contrato de trabalho”

por entender que termos como resilição, resolução e rescisão, também usados para definir a extinção do pacto laboral, ainda são discutíveis pela doutrina.

Conceitos de dissolução de contrato de trabalho Para que os alunos compreendam melhor essas expressões, trarei abaixo os excelentes conceitos dados por Renato Saraiva .

Resilição

“Ocorre a resilição do contrato de trabalho quando uma ou ambas as partes resolvem, imotivadamente ou sem justo motivo, romper o pacto de emprego”. Segundo ele, a resilição pode se dar por dispensa sem justa causa do empregado, por pedido de demissão do trabalhador e por distrato.

Resolução

“Na resolução contratual, o término do contrato ocorre em razão do ato faltoso praticado por uma ou mesmo por ambas as partes do pacto de emprego”. A dispensa do empregado por justa causa, a rescisão ou despedida indireta e a por culpa recíproca são formas de resolução.

Rescisão

“Corresponde à ruptura contratual decorrente de nulidade”. “Também pode ocorrer a rescisão contratual nos casos de contratos cujo objeto envolva atividade ilícita” . Um exemplo de rescisão ocorre quando a administração pública contrata servidores sem concurso público.

Forma de Extinção do Contrato de Trabalho I Como utilizaremos a expressão extinção do contrato de trabalho, voltemos às suas formas de manifestação:

Extinção do Contrato de Trabalho

1. dispensa arbitrária ou sem justa causa;

2. dispensa com justa causa;

3. rescisão indireta;

4. dispensa por culpa recíproca;

5. consensual;

6. por pedido de demissão do empregado;

7. por morte do empregado ou do empregador;

8. extinção da empresa;

9. aposentadoria;

10. a prazo determinado;

11. por força maior;

12 . *factum principis;*

13. falência da empresa.

1 – A dispensa sem justa causa ocorre quando cessa o pacto laboral, quando termina a relação empregatícia por iniciativa do empregador e sem que o empregado tenha dado motivos para a extinção do contrato. É uma forma de resilição.

2 – Ao contrário da anterior, a dispensa com justa causa ocorre quando o empregado comete falta grave. Cabe ao empregador o ônus de provar a justa causa.

As hipóteses de extinção do contrato de trabalho por dispensa com justa causa

são encontradas no art. 482 da CLT: Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

3 – O contrato de trabalho pode se extinguir também quando o empregado considerar que o empregador está dando causa a isso.

EDITORA VESTCON
Vestcon.com.br

Quando tal fato ocorre, o trabalhador deve ajuizar ação trabalhista buscando dar conhecimento da justa causa provocada pelo patrão e pleiteando suas verbas rescisórias. No art. 183 e alíneas da CLT, deparamos com as situações de previsão de rescisão indireta.

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

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

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

4 – O fim do contrato de trabalho por culpa recíproca se dá quando ambos, empregado e empregador, dão causa ou motivo para o fim da relação contratual. É o que prescreve a CLT:

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Então, havendo culpa recíproca, o empregado terá direito a receber apenas 20% do montante do FGTS a título de indenização, bem como 50% do valor do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais. (Art. 18, § 2º da Lei n. 8.036/90.) 5 – Consensual é a extinção contratual sem litígio, de comum acordo entre empregado e empregador. Essa é a forma do distrato. Um exemplo comum e que tem ocorrido com relativa freqüência, diz respeito aos Planos de Demissão Voluntária. Neles, os empregados são estimulados, mediante o pagamento de direitos e vantagens financeiras, a pedir demissão.

6 – Por pedido de demissão do empregado é uma modalidade de resilição. Nesse caso, o empregado deve conceder aviso prévio ao

empregador; caso contrário, serão feitos os respectivos descontos relativos a esse período de aviso. Nesse tipo de cessação, o trabalhador tem direito a todo o seu saldo salarial, a férias indenizadas mais o seu terço constitucional e ao 13º salário. ETST n.

171 e 261.

7 – Por morte do empregado ou do empregador: Art. 485. Quando cessar a atividade da empresa por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à

indenização a que se referem os arts. 477 e 497.

baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

8 – Extinção da empresa.

Em razão do princípio da alteridade, segundo o qual o risco da atividade empresarial é do empregador, em caso de extinção da empresa o trabalhador receberá todas as verbas devidas por sua dispensa. As exceções ao pagamento de verbas rescisórias integrais por motivo de extinção da empresa focalizam-se em causas que veremos posteriormente tais como motivo de força maior, falência e fato do príncipe.

9 –Aposentadoria

Quando o empregado opta pela aposentadoria, tal fato dá causa ao término do contrato. O STF e o TST têm divergido quanto à extinção contratual decorrente da aposentadoria do empregado. A Lei nº. 8.213/91 estabelece que o empregado não necessita quebrar o seu liame empregatício em virtude de sua aposentadoria.

STF: ADIN 1.770-4 e 1.721-3; TST: Enunciado n. 295; OJ SDI-I n. 177.

10 – A prazo determinado. Ocorre a cessação a prazo determinado quando do término do lapso temporal estipulado em contrato. Sabia-se qual seria a data para seu término desde sua origem. Nesse caso, o empregado será indenizado integralmente (exceto quanto aos arts.

479 e 480 da CLT). Não receberá, contudo, a multa do FGTS, já que houve cumprimento do estabelecido em contrato.

11 – A extinção por força maior não decorre da vontade do empregador, mas de um fato que se sobrepõe à sua vontade e do qual não participou ou promoveu. Geralmente, ocorre ligado a fenômenos da natureza tais como enchentes, furacões, etc. .

12 – O Factum Principis manifesta-se conceitualmente no seguinte artigo da CLT:

Art. 486. No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou



pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável.

§ 1º Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à

autoria.

§ 2º Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de três dias, falar sobre essa alegação.

13 – Com a decretação da falência ou da concordata da empresa, haverá o rompimento da relação contratual entre empregado e empregador. Contudo, os empregados deterão o direito a créditos privilegiados, ou seja, terão preferência sobre qualquer outro credor da empresa ou da massa falida.

Aviso Prévio

É o aviso que uma das partes integrantes do contrato de trabalho dá

à outra, informando-a de que não quer mais continuar com a relação empregatícia. Pode ser verbal ou escrita e só é pertinente nos casos de contrato por tempo indeterminado. Seu prazo é de no mínimo 30

dias e é incluído no tempo de serviço do obreiro.

O aviso prévio possibilita ao empregador tempo hábil para providenciar um substituto ao empregado que está saindo e, em contrapartida, durante o aviso prévio o trabalhador poderá optar por reduzir sua jornada de trabalho diária em 2 (duas) horas ou utilizar 7

(sete) dias corridos para a busca de um novo emprego, se for o caso.

CF – Art. 7º -

.....

.....

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

CLT

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I - 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (art. 7º, XXI, CF/1988.)



II - 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (art. 7º, XXI, CF/1988.)

§ 1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

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

§ 3º Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º É devido o aviso prévio na despedida indireta.

Art. 488. O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único. É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá

faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

Art. 489. Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único. Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

Art. 490. O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Art. 491. O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Na próxima aula, veremos um pouco mais sobre a estabilidade e a garantia do emprego, algo muito importante para o concurso e para o nosso dia-a-dia.

Enunciado nº. 230 do TST

AVISO PRÉVIO – SUBSTITUIÇÃO PELO PAGAMENTO DAS

HORAS REDUZIDAS DA JORNADA DE TRABALHO.

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes. (Res.

14/1985, DJ 19/09/1985).

Enunciado nº. 276 do TST

AVISO PRÉVIO – RENÚNCIA PELO EMPREGADO.

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

(Res. 9/1988, DJ 01/03/1988).

Enunciado nº. 73 do TST

AVISO PRÉVIO – DESPEDIDA – JUSTA CAUSA – NOVA REDAÇÃO.

A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória. (Revisado pela RA (PLENO)

nº. 121, de 28/10/03, DJ 19/11/03, Rep. DJ 25/11/03).

Jornada de Trabalho

Limitação do Tempo de Trabalho

Com o advento da Revolução Industrial, os trabalhadores foram submetidos a jornadas massacrantes de 12 a 16 horas de labor. Irromperam movimentos reivindicando mudanças. Nesse cenário, nasceu a Enclíclica Rerum Novarum em 15

de maio de 1891, que sob o papado de Leão XIII, deu início à doutrina social da Igreja Católica. Essa Encíclica projetava a preocupação da Igreja quanto à situação desumana a que eram submetidos os trabalhadores, bastante explorados em sua jornada diária. Outras Encíclicas, comemorativas da Rerum Novarum , seguiram-se posteriormente a partir da preocupação social com o trabalhador .

Não obstante a preocupação histórica com o bem-estar do trabalhador, a limitação do tempo de trabalho deve-se à observância de critérios de natureza econômica, biológica e social .

1. Econômica: Em sendo respeitados os limites da jornada de trabalho, o obreiro estará preservado da fadiga, o que acarretará um maior rendimento do mesmo, ensejando maior lucratividade para seu empregador.

2 . Biológica: O trabalhador pode vir a ser acometido de distúrbios orgânicos e psicológicos se for submetido a uma rotina de stress e de fadiga ocasionada pelo desrespeito aos limites da jornada de trabalho.

3. Social: O obreiro precisa recuperar-se do desgaste físico e mental para que possa relacionar-se harmonicamente com as pessoas de sua convivência. Amauri Mascaro do Nascimento prega que “o meio de combater ou evitar a fadiga é o lazer”.



Limitação do Tempo de Trabalho na Constituição e na CLT

A Constituição Federal disciplina as questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais no artigo 7º e incisos. As questões relativas à

jornada de trabalho também lá são encontradas. Vejamos: Art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à

melhoria de sua condição social:

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; 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 cinqüenta por

cento à do normal;

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, também disciplina a questão nos seguintes artigos:

Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (Art. 7º, XIII, XIV e XVI, CF/88)

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 2º 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.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob regime de tempo parcial será

proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.



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

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar,

obrigatoria¬mente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos 50% superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 3º 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.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no Capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só

poderão ser acordadas median¬te licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer direta¬mente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, esta¬duais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou conven¬cionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido indepen¬dentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à

autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado

no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (cinqüenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. (art. 7º, XVI, CF/88)



§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2

(duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em perío¬do não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Jornada de trabalho

É o tempo em que o trabalhador permanece à disposição de seu empregador. Nele se incluem o tempo em que realmente o obreiro trabalhou, excepcionalmente os intervalos para alimentação e descanso, e o tempo in itinere em casos específicos.

A jornada e trabalho abrange:

1. O tempo trabalhado de fato.

2. O tempo à disposição do empregador.

3. O tempo dos intervalos para descanso e alimentação.2

4. O tempo *in itinere. (excepcionalmente).3*

Jornada de trabalho

Intrajornada

São períodos para descanso e alimentação do trabalhador que ocorrem durante a jornada de trabalho, em seu interior.

Ex.: Quando a jornada de trabalho for de 6 horas diárias, após a 4ª hora haverá

um intervalo intrajornada de 15 minutos.

Interjornada

É o período entre uma jornada e outra de trabalho. A CLT estabelece que o intervalo interjornada tem que ser de no mínimo 11 horas consecutivas.

A regra é que os intervalos interjornada e intrajornada não integrem a duração da jornada, exceto em alguns casos que veremos posteriormente.

2 Ver o item “horário de trabalho”.

3 Veja o quadro da 4ª aula com a regra e as exceções.



O Tempo In Itinere

O tempo gasto para a locomoção do empregado até o seu local de trabalho tem suscitado algumas controvérsias judiciais. Muitas vezes, o trabalhador tem que percorrer enormes distâncias até o seu emprego ou se vê prejudicado pela ausência de transporte público. O § 2º do art. 58 da CLT (vide supra) estabelece que o tempo in itinere, ou seja, o tempo gasto no itinerário, no percurso do empregado até o seu local de trabalho, assim como o tempo gasto com o seu retorno, não serão computados na jornada de trabalho.

REGRA: O tempo in itinere não é computado na jornada de trabalho.

Exceções:

1.Quando a empresa situar-se em local de difícil acesso ou não havendo transporte público o empregador fornecer a condução.

2. Os ferroviários responsáveis pela conservação das vias permanentes também inserem-se nessa exceção. No caso desses trabalhadores eles têm o seu tempo de trabalho contado desde a hora da saída da casa da turma (alojamento dos ferroviários responsáveis pela manutenção e conservação das vias férreas) até a hora em que cessarem o serviço.

3. Se trabalharem fora dos limites da turma, ser-lhes-á computado o tempo gasto no percurso de volta a esses limites, como se fosse trabalho efetivo.

4. Os trabalhadores rurais que são levados até a plantação por transporte fornecido pelo empregador.

Veremos, na próxima aula, jurisprudência sobre o assunto abordado nesse nosso encontro.

Enunciados sobre jornada de trabalho

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, editou alguns enunciados norteadores das questões abordadas acima. Confira:

Enunciado nº. 90

TEMPO DE SERVIÇO – CONDUÇÃO FORNECIDA PELO

EMPREGADOR – REDAÇÃO DADA PELA RA Nº. 80/1978, DJ, 10/11/1978.

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.

Contudo, o TST já pacificou a questão relativa ao tempo in itinere, quando houver transporte público em parte do percurso utilizado pelo trabalhador, como pode se verificar a seguir:

Enunciado nº. 325

HORAS IN ITINERE – ENUNCIADO Nº. 90 – REMUNERAÇÃO

EM RELAÇÃO A TRECHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE

PÚBLICO.

Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas in itinere remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público (Res. nº17/1993, DJ 21/12/1993).

Caso o percurso até o trabalho seja servido por transporte, mesmo que de maneira precária e insuficiente, qualquer alegação do trabalhador no sentido de reivindicar o pagamento das horas gastas in itinere não encontrará respaldo junto à Justiça do Trabalho, pois o TST editou o Enunciado nº. 324.

Enunciado nº. 324

HORAS IN ITINERE – ENUNCIADO 90 – INSUFICIÊNCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO.

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horasin itinere (Res. 16/1993, DJ, 21/12/1993).

Entretanto, caso ocorra incompatibilidade de horários quanto ao transporte público, o empregador fará jus ao cômputo das horas in itinere. Assim é o entendimento da OJ/SDI-I do TST.

OJ Nº 50 – SDI – I/TST

Horas in itinere. Incompatibilidade de horários. Devidas.

Aplicável o Enunciado nº. 90 (1º/2/1995).

Outra questão, já pacificada pelo TST, diz respeito à cobrança pelo empregador

do transporte fornecido ao empregado. Confira abaixo: **Enunciado nº. 320**

HORAS IN ITINERE – OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO

NA JORNADA DE TRABALHO.

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas in itinere. (Res. nº. 12/1993, DJ

29/11/1993).

Sobreaviso, prontidão e BIP

A CLT prevê algumas peculiaridades em se tratando dos trabalhadores em ferrovias. Uma vez que se trata de transporte público, há a necessidade de um contingente de ferroviários de reserva para qualquer eventualidade. Por isso, o art.



Ferroviários	Escalas Máximas	Remuneração das Horas
Sobreaviso	24 horas	1/3 do salário \ hora normal
Prontidão	12 horas	2/3 do salário \ hora normal

244 da Consolidação prevê a contratação de empregados extranumerários, em sobreaviso e também em prontidão.

Extranumerário

Empregado não efetivo, mas que busca a sua efetivação. Embora se apresente normalmente, ele só trabalha quando for necessário.

Sobreaviso

O trabalhador fica em casa aguardando que o convoquem a qualquer momento para o trabalho. O sobreaviso caracteriza-se pela limitação da locomoção do

empregado, pois este terá que aguardar o chamado do trabalho em sua casa. Vale salientar que ao empregado deverá ser dada ciência de que estará de sobreaviso.

Prontidão

Na prontidão, o ferroviário permanece nas dependências da estrada, aguardando ordens.Obs.: Os ferroviários, ao ficarem de sobreaviso ou prontidão, o farão em escalas máximas de tempo.

*Essas 12 horas poderão ser contínuas se houver facilidade de alimentação na dependência onde se encontre o empregado, caso contrário, a cada 6 horas de prontidão haverá um intervalo de 1 hora para cada refeição e esse prazo não será

computado como sendo de serviço.

Por analogia, aplica-se aos eletricitários em sobreaviso a mesma remuneração:
Enunciado nº. 220 – TST

SOBREAVISO – ELETRICITÁRIOS – NOVA REDAÇÃO

POR APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º, DA CLT, AS HORAS DE

SOBREAVISO DOS ELETRICITÁRIOS SÃO REMUNERADAS À BASE DE 1/3 SOBRE A TOTALIDADE DAS PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL.

Bip, pager ou celular: A permanência desses eletrônicos com o trabalhador não caracteriza o estado de sobreaviso. Veja a Orientação Jurisprudencial – OJ – 49 da SDI –I/TST.

OJ – 49 da SDI-I/TST

Horas extras. Uso do bip. Não caracterizado o “sobreaviso”. (1º/2/1995)
Atenção!

Para que se caracterize o sobreaviso, é necessário que o empregado esteja à

disposição do empregador, aguardando em casa ao seu chamado. O uso do bip, do celular e, por analogia, do pager e do laptop, não retira a liberdade de

locomoção do empregado, por isso o entendimento jurisprudencial da OJ nº. 49. Caso o empregado se mantivesse em casa aguardando o chamado de seu empregador, aí

sim estaria configurado o sobreaviso.



Turnos Ininterruptos de Revezamento

O trabalho por turnos ininterruptos de revezamento é aquele em que os trabalhadores se revezam para que não se interrompa o funcionamento da empresa. Ex.: vigias, trabalhadores em hospitais, em siderúrgicas, em atividades petrolíferas, porteiros, etc.

Na prática, o obreiro não tem nem dia nem período certo para trabalhar. Ele pode trabalhar à noite em um dia e seu próximo turno pode ocorrer pela manhã. Da mesma forma, poderá trabalhar em diferentes dias da semana, dependendo apenas da escala de revezamento. Em verdade, é um trabalho em sistema de rodízio.

Essa ausência de regularidade quanto ao horário de trabalho do obreiro lhe é

bastante penoso e prejudicial à saúde. Ciente disso, o Constituinte inseriu na Carta Magna a jornada de 6 horas para os trabalhos em turnos ininterruptos de revezamento, conforme dispõe o inciso XIV do art. 7º, sendo permitida a ampliação da jornada de trabalho através de negociação coletiva.

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

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

Também o TST traz orientação jurisprudencial sobre o assunto: **OJ 169. SDI –1 TST**

Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. Quando há na empresa o sistema de turno ininterrupto de revezamento, é válida a fixação de jornada superior a seis horas mediante a negociação coletiva. (26/3/1999)

Enunciados Sobre Turnos Ininterruptos de Revezamento Em virtude da divergência doutrinária acerca dos intervalos para repouso e alimentação do obreiro que labora em turnos ininterruptos de revezamento, o TST

editou o Enunciado nº. 360, desmistificando a controvérsia de que tais intervalos descaracterizariam o turno de revezamento.

Enunciado nº. 360 TST



TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – INTERVALOS INTRAJORNADA E

SEMANAL.

A INTERRUPÇÃO DO TRABALHO DESTINADA A REPOUSO E ALIMENTAÇÃO, DENTRO DE CADA TURNO, OU O INTERVALO PARA REPOUSO SEMANAL, NÃO

DESCARACTERIZA O TURNO DE REVEZAMENTO COM JORNADA DE 6 HORAS

PREVISTO NO ART. 7º, XIV, DA CF/1988. (RES. Nº. 79/1997, DJ 13/ 1/1998).

A CLT estabelece o período de 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas de trabalho (art. 66, CLT). Em se tratando dos turnos de revezamento é

importante salientar que entre duas semanas de trabalho, além daquelas 11 horas interjornadas, o empregador deverá estar atento ao descanso semanal remunerado (dsr) do empregado. Isso implica um descanso de 35 horas consecutivas que deve ser observado na escala de revezamento caso o turno do

empregado ocorra imediatamente após o dsr.

Caso o empregador escale o empregado para trabalhar imediatamente após o dsr, terá que lhe pagar as horas de trabalho como extraordinárias, incluindo o respectivo adicional.

O Supremo Tribunal Federal editou a seguinte súmula quanto à questão relativa ao adicional noturno em se tratando de regime de revezamento.

Súmula nº. 213 – STF

É DEVIDO ADICIONAL DE SERVIÇO NOTURNO AINDA QUE SUJEITO O EMPREGADO

AO REGIME DE REVEZAMENTO.

Prorrogação da Jornada

A jornada de trabalho é estabelecida em lei constitucional que determina como regra:

1. Jornada máxima de 8 horas/dia;

2. Jornada máxima de 44 horas semanais;

3. Jornada de 6 horas/dia em turnos ininterruptos de revezamento (exceto o convencionado em negociação coletiva).

Qualquer trabalho que extrapole os parâmetros definidos pela CF/88 em seu art.

7º, incisos XIII e XIV, implicará em prorrogação de jornada de trabalho que pode ser derivada de acordo ou convenção coletiva e pelo contrato individual de trabalho desde que respeitados os limites legais. A jornada poderá ser prorrogada das seguintes formas:

1) por até 2 horas (art. 59, CLT);

2) por um máximo de 2 horas desde que não exceda a 10 horas diárias e nem o período de 45 dias por ano, em decorrência de causas acidentais ou de força

maior que tenham ocasionado a interrupção do trabalho (art. 61, § 3º, CLT); Ex.: Ocorre um incêndio em uma fábrica e, em decorrência disso, ela interrompe suas atividades. Ao reiniciá-las, poderá recorrer à jornada extraordinária para recuperar o tempo perdido, observado o que dispõe a legislação contida nesse item;



3) por até 4 horas para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art. 61, §§ 1º e 2º, CLT); 4) sem limite de horas em caso imperioso, de força maior ou para a realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto (art. 61, §§ 1º e 2º, CLT). Esse caso difere do item 2, pois a jornada extra ocorrerá para atender o motivo no momento em que ele está ocorrendo ou acabou de ocorrer, enquanto que naquele, a prorrogação de jornada ocorre para recuperar o tempo perdido e a produção prejudicada; 5) prorrogação do trabalho do menor (art. 413, I e II da CLT): a) em até 2 (duas) horas independentemente de acréscimo, desde que, por convenção ou acordo coletivo haja a devida compensação; b) em até 4 (quatro) horas (8h + 4h = 12 horas) EXCEPCIONAL-MENTE, por motivo de força maior, desde que, o trabalho do menor seja imprescindível.

6) prorrogação em atividade insalubre (art. 60, CLT); 7) através da compensação ou banco de horas (§ 2º, art. 59).

Nas próximas aulas aprofundaremos o estudo dessas formas de prorrogação da jornada de trabalho.

Redução da Jornada de Trabalho

A redução da jornada de trabalho também é permitida pela CF/88 mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme dispõe o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal. Em virtude disso, foi revogado o art. 503 da CLT.

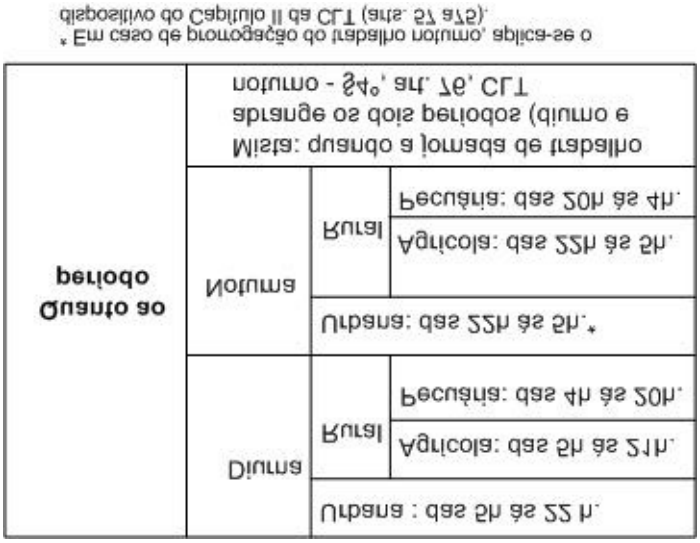
Permanece parcialmente a Lei nº. 4.923/65 que trata da redução da jornada de trabalho quando esta for motivada por crise econômica da empresa, respeitado o que dispõe a Constituição. Nesse caso, tanto o prazo quanto o percentual do

salário a serem reduzidos são limitados. Aquele será de menos de 3 meses e este, de até 25%, desde que respeitada a determinação legal de que nenhum trabalhador perceberá menos que um salário mínimo.

Classificação da Jornada de Trabalho I

A CLT estabeleceu uma redução na hora noturna, considerando-a como sendo de 52 minutos e 30 segundos, com algumas exceções. A hora noturna do trabalhador rural é de 60 minutos, já que recebe o adicional de 25%, maior que o adicional noturno do trabalhador urbano. Nesse mesmo caso, encontra-se enquadrado o advogado, que não faz jus à hora noturna reduzida. Os trabalhadores em atividades petrolíferas (regidos pela Lei nº. 5.811/72) não se enquadram na hora reduzida noturna.





Quanto aos turnos	**Em revezamento:** ocorre quando há um trabalho ininterrupto e, para que a sua realização ocorra sem descontinuidade, os grupos de trabalhadores revezam-se por turnos. Nesse caso, a jornada normal é de 8 horas, salvo o estabelecido em acordo ou convenção coletiva.
	Fixa: é aquela em que não há revezamento. A jornada normal é de 8 horas diárias.
Quanto à limitação ou duração	**Normal:** cinge-se dentro do lapso temporal estabelecido em lei, em acordo ou convenção coletiva de ou contrato individual de trabalho.
	Extraordinária (= Suplementar): extrapola o tempo estabelecido legalmente, por isso é remunerado com um adicional de no mínimo 50% sobre a hora normal.

Quanto aos horários mistos, a CLT compreende como tal apenas os trabalhos que englobem o período diurno e noturno, nessa ordem.

O Supremo Tribunal Federal editou a Súmula nº. 214, na qual esclarece que a hora reduzida não dispensa o salário adicional por trabalho noturno.

A jornada de trabalho pode ser classificada quanto a vários critérios, dentre os quais serão destacados os mais relevantes para o nosso estudo.

Atenção!

A hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos (52’ 30’’), exceto para o trabalho rural, que é de 60 minutos.

Duração da Jornada de Trabalho	Intervalo Intrajornada	Legislação
Mais de 4 horas e 6 horas	15 minutos	§ 1º, art. 71, CLT
Mais de 6 horas	Ministério do Trabalho. diminuído, se autorizado pelo negociação coletiva ou embriado mediante 1 ou 2 horas. Pode ser	art. 71, §§, CLT

Trabalhadores	Intervalos Específic	Legislação
Mecanografia\Datilografia\Digitador	10 minutos a cada 90 minutos trabalhados	Art. 72, CLT e E- 348 TST
Telefonistas, Radiotelefonistas, telegrafistas e radiotelegrafistas	20 minutos a cada 3 horas	Art. 229, CLT
Trabalhadores em período de amamentação (até os 6 meses de idade da criança)	2 intervalos de 30 minutos cada e mais os intervalos normais	Art. 396, CLT
Mineiro (em minas de profundidade)	consecutivos 12 minutos a cada 3 horas	Art. 298, CLT.
Trabalhadores em cámaras frigoríficas ou que movimentem mercadorias de ambiente diferente\normal para frio ou vice- versa.	minutos trabalhados 20 minutos a cada 1 hora e 40	Art. 253, CLT

Horário de Trabalho

A limitação legal para a jornada de trabalho alcança os intervalos necessários à

alimentação e ao repouso do obreiro. Entre as jornadas de trabalho (interjornadas), deve haver um período de 11 horas para que o trabalhador possa descansar e recuperar-se fisicamente. Porém, quanto aos intervalos dentro da própria jornada de trabalho (intrajornada), há determinadas especificidades.

Confira no quadro abaixo.

Exceção:

Via de regra, os intervalos não são computados na jornada de trabalho. Contudo, se tais intervalos não forem concedidos pelo empregador, deverão ser remunerados suplementarmente em no mínimo 50% sobre o valor da hora normal de labor.

Exceção:

São computados na duração da jornada de trabalho todos os intervalos especiais contidos no último quadro. Conseqüentemente, são remunerados.

Repouso Semanal Remunerado (RSR)

É o período de 24 horas consecutivas a que tem direito o trabalhador para o seu descanso semanal. Deverá ocorrer de preferência aos domingos, e, para ter direito a ele, o empregado terá de ter assiduidade, sob pena de perder o seu direito ao RSR. É remunerado como se fosse um dia trabalhado.

Trabalho Extraordinário

É o trabalho realizado além da jornada legal, da convenção expressa entre as partes seja no contrato de trabalho ou, ainda, na negociação coletiva.

Esse trabalho extraordinário ensejará o pagamento de horas extras ao empregado.

Tanto a Constituição Federal quanto a CLT têm disciplinado essa questão.

A legislação brasileira possibilita que haja horas extraordinárias em cinco casos.

Horas Extraordinárias:

1. Por acordo de prorrogação (art. 59, CLT)

2. Por sistema de compensação (art. 59, § 2º, CLT).

3. Por motivo de força maior (arts. 501 e 61, CLT).

4. Para a conclusão de serviços inadiáveis (CLT, art. 61, § 1º, e CF, art. 7º, XVI).

5. Para a recuperação das horas de paralisação (arts. 4º e 61, § 3º, CLT).

Atenção!

As horas extraordinárias decorrentes de sistema do compensação não são remuneradas.

1 – Por Acordo de Prorrogação

Deriva das vontades do empregado e do empregador ou de negociação coletiva.

No entanto, a lei estabelece um limite de 2 horas diárias, além da jornada normal de trabalho.

As horas extras, individualmente, serão remuneradas com um adicional de no mínimo 50%.

É necessário que o acordo de prorrogação de horário entre as partes seja por escrito.

Tanto a Constituição Federal quanto a CLT normatizam o assunto.

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



XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias, quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; CLT – Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá co nstar, obrigatoria¬mente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos 50% superior à da hora normal.

§ 2º Omissis.

§ 3º Omissis.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no Capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, quaisquer prorrogações só

poderão ser acordadas median¬te licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer direta¬mente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, esta¬duais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. (Contudo, o ETST-349 dispensa a inspeção prévia da autoridade em higiene, para validar o acordo ou convenção coletiva).

Encerramento de Horas Extras

As horas extraordinárias podem ser encerradas a qualquer instante e a interesse do empregador.

A partir da edição do Enunciado nº. 291 do TST, flexibilizou-se o entendimento que até então vigorava, de que as horas extras prestadas habitualmente por mais de 2 (dois) anos ou durante todo o contrato, se suprimidas, seriam integradas ao salário. Com o ETST nº. 291, a questão passou a ser decidida da seguinte maneira:

291 – Horas Extras – Revisão do Enunciado

76 – RA 69/1978, DJ 26/09/1978

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 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.

(Res. 1/1989, DJ 14/4/1989).

Atenção!

Todo empregado pode celebrar acordo de prorrogação de horas.

Exceções:

- Menores de 18 anos (exceto em casos de compensação ou por motivo de força maior) – (art. 413 da CLT).

- Empregado doméstico.

- Cabineiro de elevador – (Lei nº. 3.270/57).

- Empregado a tempo parcial – (§ 4º do art. 59 da CLT).

- Bancários (excepcionalmente podem prestar horas extras) –

(art. 225 da CLT).

- Em atividades insalubres ou perigosas, exceto o previsto no art. 60 da CLT.

Trabalho Extraordinário - Por Sistema de Compensação É o sistema em que o empregado, em vez de ser remunerado pelas horas extras, terá a compensação delas em outras jornadas de trabalho. Por exemplo, o trabalhador faz horas extras em um dia e, posteriormente, poderá compensá-las diminuindo sua(s) jornada(s) de trabalho em outro(s) dia(s).

As negociações coletivas ensejaram a criação do banco de horas .

Banco de Horas ou Regime Anual de Compensação Foi criado pela Lei nº. 9.601/98 e permite a flexibilização das questões relativas ao trabalho extraordinário realizado pelo obreiro. Para implementá-lo, a CF, no inciso XIII do seu artigo 7º, determina que ele seja feito mediante acordo ou convenção

coletiva . A CLT estabelece limites à sua utilização.

Art. 59

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

§ 3º 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.

OJ – 182 – SDI –1

Compensação de jornada. Acordo individual. Validade.

É válido o acordo individual para compensação de horas,



salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. 8/11/00.

OJ – 223 – SDI – 1

Compensação de jornada. Acordo individual tácito. Inválido.

20.06.01

Trabalho Extraordinário - Por Motivo de Força Maior Ocorre por um fenômeno natural ou acontecimento imprevisível, como terremoto, incêndio, inundação, etc. Nesse caso, o empregador independe de acordo coletivo ou de prorrogação de horas para exigir o trabalho extraordinário do empregado.

Obs.:

1 – não há o pagamento de adicional nas horas extras ocasionadas por motivo de força maior;

2 – a lei não estabelece limites para as horas suplementares nesse caso, mas prescreve tempo máximo de até 2 (duas) horas extras por dia. A CLT estabelece que o empregador deve comunicar à Delegacia Regional do Trabalho (DRT) a ocorrência de força maior;

3 – ao menor, é assegurado o limite da jornada de trabalho de no máximo 12

horas, mesmo em se tratando de motivo de força maior (art. 413, II, CLT). Embora a CLT estabeleça 25% de adicional, a CF prescreve 50% (art. 7º, XVI).

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou conven¬cionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido indepen¬dentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à

autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. (art. 7º, XVI, CF/88)

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2

(duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em perío¬do não

superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

II – excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa, não se aplicam às restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Trabalho Extraordinário - Para a Conclusão de Serviços Inadiáveis

Este caso decorre do prejuízo que pode advir da não-realização de um determinado serviço. Geralmente ocorre em face da possibilidade de perecimento de gêneros alimentícios, o que força o trabalhador a executar horas extras que não podem exceder a 4 horas diárias. Vide art. 61 da CLT, acima. Veja também o que diz o art. 7º, XVI, da CF.

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou conven¬cionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido indepen¬dentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à

autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

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

XVI – remuneração de serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;

Atenção!

Nesse caso, não é necessária a existência de acordo prévio para realização das horas extras, bastando o empregador comunicar a DRT nos termos do § 1º do art.

61 da CLT.

Trabalho Extraordinário Para a Recuperação das Horas de Paralisação



Pode ocorrer em virtude de causas acidentais ou força maio r, acarretando a paralisia das atividades da empresa.

Amauri Mascaro do Nascimento cita um exemplo de interdição de área de escritório para a realização de obras públicas. Em face do princípio da alteridade , cabe ao empregador continuar remunerando seus empregados, mesmo que eles não estejam trabalhando. Contudo, ao se restabelecer a normalidade e a empresa podendo retomar suas atividades, haverá a necessidade de se repor o tempo e a produção perdida. Decorrerá daí a necessidade de horas extras que deverão ser autorizadas pela DRT.

Obs.:

1)

a reposição de horas nesse caso não poderá ultrapassar 2 horas diárias e nem 45 dias por ano;

2)

a CLT diverge da CF. Esta estabelece que seja pago o adicional de horas extras, enquanto aquela silencia quanto ao seu pagamento.

Art. 61. CLT

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2

(duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em perío¬do não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Trabalho Noturno

É o que acontece dentro do horário que legalmente é estabelecido como sendo noturno, ou seja, entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, em se tratando de centros urbanos.

Hora noturna:

Urbana: 52 minutos e 30 segundos.

Rural: 60 minutos.

É vedado o trabalho noturno a menores de 18 anos.

F – Art. 7º

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;

CLT – Art. 7º

Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá

remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um



Trabalho Noturno - Adicional Noturno		
Urbano	Executado entre as 22 h de um dia e as 5 h do outro	20%
Lavoura	O executado entre as 21 h de um dia e as 5 h do dia seguinte	25%
Pecuária	Entre as 20 h de um dia e as 4h do dia seguinte	25%

acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo meno s, sobre a hora diurna. (Ver art. 7º, IX e XVI, CF/1988)

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinqüenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia se¬guinte.

§ 3º O acréscimo a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será

feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral

vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste Capítulo.

Remuneração do Trabalho Noturno

É remunerado a maior, tendo em vista o desgaste orgânico para o trabalhador, posto que a noite conduz naturalmente o ser humano à busca do repouso, e este produz melhores resultados em termos de descanso e reposição das energias nesse horário.

Adicional Por Trabalho Noturno

Repouso Semanal e em Feriados

O trabalhador faz jus a um descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, desde que não tenha faltado injustificadamente ao trabalho. Também terá direito ao repouso durante os feriados que a lei estabelecer.



A Lei nº. 605/49, regulamentada pelo Decreto nº. 27.048/49, rege o repouso semanal remunerado e o pagamento de salários nos feriados civis e religiosos. A remuneração será a mesma de um dia normal de trabalho.

A CF determina que o repouso semanal remunerado ocorra de preferência no domingo.

LEI Nº. 605/49

Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos

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

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os trabalhos rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária, ou entidade congênere. A remuneração do repouso obrigatório, nesse caso, consistirá no acréscimo de 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta lei, aos trabalhadores das autarquias e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos Estados e dos Municípios ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime do funcionalismo público.

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de modo geral, os que prestem serviço de natureza não econômica e pessoa ou a família no âmbito residencial destas; b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo

integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho; b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento; e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;



f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha. (Redação dada pela Lei nº. 2.761, de 26/04/56)

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a freqüência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá: a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº.

7.415, de 09/12/85)

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas; (Redação dada pela Lei nº. 7.415, de 09/12/85) c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Art. 8º Excetuados os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos artigos 6º e 7º desta lei.

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será

paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais.

Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir para fiel execução desta lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

Art. 11. São feriados civis os declarados em lei federal. São feriados religiosos

os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a Sexta-Feira da Paixão. (Artigo revogado pela Lei nº.

9.093, de 12.09.95)

Art. 12. Salvo no que entende com as instituições públicas referidas no artigo 4º, as infrações ao disposto nesta lei serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

VESTCON EDITORA
Vestcon.com.br

Art. 13. Serão originariamente competentes, para a imposição das multas de que trata a presente lei, os delegados regionais do Ministério do Trabalho e, nos Estados, onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 14. A fiscalização da execução da presente lei, o processo de autuação dos seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 15. A presente lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 5 de janeiro de 1949; 128º da Independência e 61º da República.

DECRETO Nº. 27.048, DE 12 DE AGOSTO DE 1949

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 87, nº. I, da Constituição, e nos termo s do art. 10, parágrafo único, da Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949, DECRETA: Art. 1º Fica aprovado o Regulamento que a este acompanha, assinado pelo Ministro de Estado dos Negócios do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo qual reger-se-à a execução da Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949. Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário. Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1949; 128º da Independência e 61º da República. REGULAMENTO A QUE SE REFERE O DECRETO Nº. 27.048, DE 12 DE

AGOSTO DE 1949

Art. 1º Todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, perfeitamente aos domingos, nos feriados civis e nos religiosos, de acordo com a tradição local, salvo as exceções previstas neste Regulamento.

Art. 2º As disposições do presente Regulamento são extensivas: a) aos trabalhadores rurais, salvo os que trabalhem em regime de parceria agrícola, meação ou forma semelhante de participação na produção; b) aos trabalhadores que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de sindicato, caixa portuária ou entidade congênere, tais como estivadores, conservadores, conferentes e assemelhados;

c) aos trabalhadores das entidades autárquicas, dos serviços industriais da União, dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, e das empresas por estes administradas ou incorporadas, desde que não estejam sujeitos ao regime dos funcionários ou extranumerários ou não tenham regime próprio de proteção ao trabalho, que lhes assegure situação análogas à daqueles servidores públicos.

Art. 3º O presente regulamento não se aplica: a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestem serviço de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas; b) aos funcionários da União, dos Estados, dos Municípios e dos Territórios, bem como aos respectivos extranumerários, em serviço nas próprias repartições.

Art. 4º O repouso semanal remunerado será de vinte horas consecutivas.

Art. 5º São feriados e como tais obrigam ao repouso remunerado em todo o território nacional, aqueles que a lei determinar.

Parágrafo único. Será também obrigatório o repouso remunerado nos dias feriados locais, até o máximo de sete, desde que declarados como tais por lei municipal, cabendo à

autoridade regional competente em matéria de trabalho expedir os atos necessários à

observância do repouso remunerado nesses dias.

Art. 6º Executados os casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, garantida, entretanto, a remuneração respectiva.

§ 1º Constituem exigências técnicas, para os efeitos deste regulamento, aquelas que, em razão do interesse público, ou pelas condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde as mesmas se exe rcitarem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns dos respectivos serviços.

§ 2º Nos serviços que exijam trabalho em domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada de quadro sujeito afiscalização.

§ 3º Nos serviços em que for permitido o trabalho nos feriados civis e religiosos, a remuneração dos empregados que trabalharem nesses dias será paga em dobro, salvo a empresa determinar outro dia de folga.

Art. 7º É concedida, em caráter permanente e de acordo com o disposto no § 1º do art. 6º, permissão para o trabalho nos dias de repouso a que se refere o art. 1º, nas atividades constantes da relação anexa ao presente regulamento.

§ 1º Os pedidos de permissão para quaisquer outras atividades, que se enquadrem no § 1º

do art. 6º, serão apresentados às autoridades regionais referidas no art. 16, que os encaminharão ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, devidamente informados.

§ 2º A permissão dar-se-á por decreto ao Poder Executivo.

Art. 8º Fora dos casos previstos no artigo anterior, admitir-se-á, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso:

a) quando ocorrer motivo de força maior, cumprindo à empresa justificar a ocorrência perante a autoridade regional a que se refere o art. 15, no prazo de 10

dias; b) quando, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a empresa obtiver da autoridade regional referida no art. 15 autorização prévia, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 dias, cabendo neste caso a remuneração em dobro, na forma e com a ressalva constante do artigo 6º, § 3º.

Art. 9º Nos dias de repouso, em que for permitido o trabalho, é vedada às empresas a execução de serviços que não se enquadrem nos motivos determinantes da permissão.

Art. 10. A remuneração dos dias de repouso obrigatório, tanto o do repouso obrigatório, tanto o do repouso semanal como aqueles correspondentes aos feriados, integrará o salário para todos os efeitos legais e com ele deverá ser paga.

§ 1º A remuneração do dia de repouso corresponderá, qualquer que seja a forma de pagamento do salário:

a) para os contratados por semana, dia ou hora à de um dia normal de trabalho não computadas as horas extraordinárias;

b) para os contratados por tarefa ou peça, ao equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças executadas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelo dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; c) para os trabalhadores rurais, que trabalham por tarefa pré-determinada, ao cociente da divisão do salário convencionado pelo número de dias fixado para a respectiva execução.

§ 2º A remuneração prevista na alínea a será devida aos empregados contratados por mês ou quinzena, cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por faltas ao serviço sejam efetuados em base inferior a trinta (30) ou quinze (15) dias respectivamente.

Art. 11. Perderá a remuneração do dia de repouso o trabalhador que, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a freqüência exigida corresponderá ao número de dias em que houver trabalho.

§ 2º Não prejudicarão a freqüência exigida as ausências decorrentes de férias.

§ 3º Não serão acumuladas a remuneração do repouso semanal e a do feriado civil ou religioso que recaírem no mesmo dia.

§ 4º Para os efeitos do pagamento da remuneração, entende-se como semana o período da segunda-feira a domingo, anterior à semana em que recair o dia de repouso definido no art. 1º.

Art. 12. Constituem motivos justificados:

a) os previstos no art. 473, e seu parágrafo, da Consolidação das Leis do Trabalho; b) a ausência do empregado, justificada, a critério da administração do estabelecimento, mediante documento por esta fornecido;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a falta ao serviço, com fundamento na Lei de Acidentes do Trabalho; e) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude de seu casamento; f) a doença do empregado devidamente comprovada, até 15 dias, caso em que a remuneração corresponderá a dois terços da fixada no art. 10.

§ 1º A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2º Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

§ 3º As entradas no serviço, verificadas com atraso, em decorrência de acidentes de transportes, quando devidamente comprovados mediante atestado da empresa concessionária, não acarretarão, para o trabalhador, a aplicação do disposto no art. 11.

Art. 13. Para os efeitos da legislação do trabalho e das contribuições e benefícios da previdência social, passará a ser calculado na base de trinta dias ou duzentos e quarenta horas o mês que, anteriormente, o era na base de vinte e cinco dias ou duzentas horas.

Art. 14. As infrações ao disposto na Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949, ou neste Regulamento, serão punidas, segundo o caráter e a gravidade, com a multa de cem a cinco mil cruzeiros.

Art. 15. São originalmente competentes para a imposição das multas de que trata este Regulamento as autoridades regionais do trabalho: no Distrito Federal, o Diretor da Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho; nos Estados, os Delegados Regionais do Trabalho; e, nos Estados onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 16. A fiscalização da execução do presente Regulamento, bem como o processo de atuação de seus infratores, reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 17. O presente Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 12 de agosto de 1949.

RELAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 7º

VESTCON ARTIGO
Vestcon.com.pt

I - INDÚSTRIA

1) Laticínios (excluídos os serviços de escritório).

2) Frio industrial, fabricação e distribuição de gelo (excluídos os serviços de

escritório).

3) Purificação e distribuição de água (usinas e filtros) (excluídos os serviços de escritório).

4) Produção e distribuição de energia elétrica (excluídos os serviços de escritório).

5) Produção e distribuição de gás (excluídos os serviços de escritório).

6) Serviços de esgoto (excluídos os serviços de escritório).

7) Confecção de coroas de flores naturais.

8) Pastelaria, confeitaria e panificação em geral.

9) Indústria do malte (excluídos os serviços de escritório).

10) Indústria do cobre eletrolítico, de ferro (metalúrgica) e do vidro (excluídos os serviços de escritório).

11) Turmas de emergência nas empresas industriais, instaladoras e conservadoras de elevadores e cabos aéreos.

12) Trabalhos em curtumes (excluídos os serviços de escritório).

13) Alimentação de animais destinados à realização de pesquisas para preparo de soro e outros produtos farmacêuticos.

14) Fundição e siderurgia (fornos acesos permanentemente) (excluídos os serviços de escritório).

15) Lubrificação e reparos do aparelhamento industrial (turma de emergência).

16) Indústria moajeira (excluídas os serviços escritório).

17) Usinas de açúcar e de álcool (com exclusão de oficinas e escritórios).

18) Indústria do papel de imprensa (excluídos os serviços de escritórios).

19) Indústria de vidro (excluído o serviço de escritório).

II - COMÉRCIO

1) Varejistas de peixe.

2) Varejistas de carnes frescas e caça.

3) Venda de pão e biscoitos.

4) Varejistas de frutas e verduras.

5) Varejistas de aves e ovos.

6) Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário).

7) Flores e coroas.

8) Barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade, mediante acordo expresso com os empregados).

9) Entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina).

10) Locadores de bicicletas e similares.

11) Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonerias).

12) Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios.

13) Casas de diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago).

14) Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura.

15) Feiras-livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos.

16) Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais.

17) Serviços de propaganda dominical.

III - TRANSPORTES



1) Serviços portuários.

2) Navegação (inclusive escritório, unicamente para atender a serviço de navios).

3) Trânsito marítimo de passageiros (exceto de escritório).

4) Serviço propriamente de transportes (excluídos os transportes de carga urbanos e os escritórios e oficinas, salvo as de emergência).

5) Serviço de transportes aéreos (excluídos os departamentos não ligados diretamente ao tráfego aéreo).

6) Transporte interestadual (rodoviário), inclusive limpeza e lubrificação dos veículos.

7) Transporte de passageiros por elevadores e cabos aéreos.

IV - COMUNICAÇÕES E PUBLICIDADE

1) Empresa de comunicação telegráfica, radiotelegráfica e telefônica (excluídos os serviços de escritório e oficinas, salvos as emergências).

2) Empresa de radiodifusão (excluídos os serviços de escritório).

3) Distribuidores e vendedores de jornais e revistas (bancas e ambulantes).

4) Anúncios em bondes e outros veículos (turma de emergência).

V – EDUCAÇÃO E CULTURA

1) Estabelecimentos de ensino (internatos, excluídos os serviços de escritório e magistério).

2) Empresas teatrais (excluídos os serviços de escritório).

3) Biblioteca (excluídos os serviços de escritório).

4) Museu (excluídos de serviços de escritório).

5) Empresas exibidoras cinematográficas (excluídos os serviços de escritório) .

6) Empresa de orquestras.

7) Cultura física (excluídos os serviços de escritório) .

8) Instituições de culto religioso.

VI - SERVIÇOS FUNERÁRIOS

1) Estabelecimentos e entidades que executem serviços funerários.

VII - AGRICULTURA E PECUÁRIA

1) Limpeza e alimentação de animais em propriedades agropecuárias.

2) Execução de serviços especificados nos itens anteriores desta relação.

LEI Nº. 9.093, DE 12 DE SETEMBRO DE 1995

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei: Art. 1º São feriados civis:

I - os declarados em lei federal;

II - a data magna do Estado fixada em lei estadual.

Art. 2º São feriados religiosos os dias de guarda, declarados em lei municipal, de acordo com a tradição local e em número não superior a quatro, neste incluída a

Sexta-Feira da Paixão.

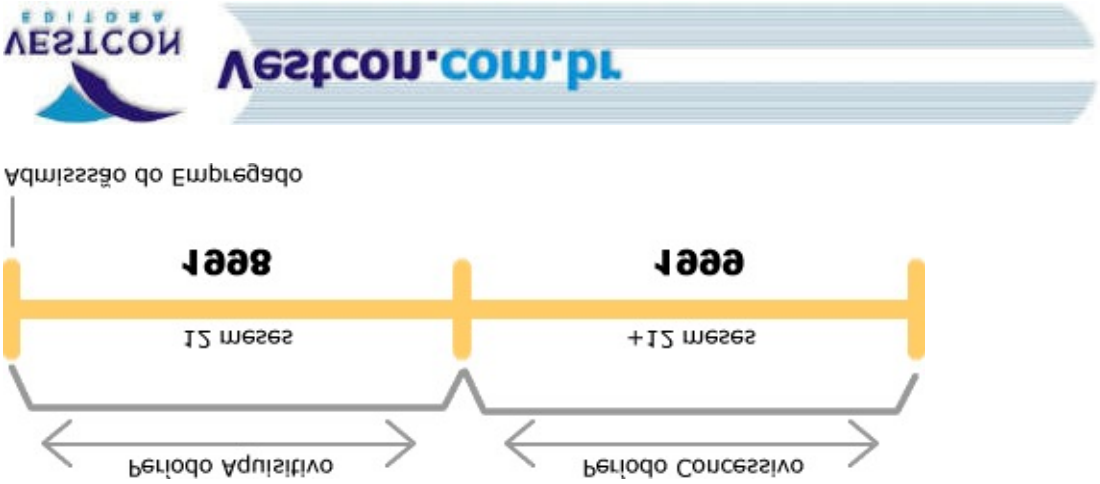
Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário, especialmente o art. 11 da Lei nº

605, de 5 de janeiro de 1949.

Brasília, 12 de setembro de 1995; 174º da Independência e 107º da República.

Férias Anuais Remuneradas



É o período em que o trabalhador goza o direito adquirido (mediante a observância da assiduidade) de ter o seu trabalho suspenso a cada período de 12 meses, sem prejuízo de sua remuneração.

A CF estabeleceu que durante as férias, além de receber a sua remuneração como se trabalhando estivesse, o trabalhador faz jus a um plus de 1/3 da própria remuneração. É o chamado terço constitucional de férias.

Férias:

Individuais: Concedidas a cada trabalhador individualmente **Coletivas**: Concedidas a um grupo ou a todos os trabalhadores de uma empresa ao mesmo tempo

Períodos Aquisitivo e Concessivo

Aquisitivo – É o lapso temporal de 12 meses no qual o trabalhador adquire o direito às férias. Inicia-se com a sua admissão.

Concessivo – É o prazo de 12 meses imediatamente após o período aquisitivo, no qual o empregador é obrigado a conceder as férias ao empregado.

Obs.:

Dentro do período concessivo, o empregador escolherá o mês que lhe for mais interessante para a concessão das férias ao seu empregado.

Férias Coletivas e Duração

1) Podem ser fracionadas em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos (§ 1º do art. 139 da CLT).



Férias	Faltas Não Justificadas
30 dias corridos	até 5 faltas
24 dias corridos	de 6 a 14 faltas
18 dias corridos	de 15 a 23 faltas
12 dias corridos	de 24 a 32 faltas
Sem direito a férias	Acima de 32 faltas

2)

O empregador deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho e ao(s) Sindicato(s) da(s) categoria(s), com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim das férias coletivas (§§ 2º e 3º do art. 139 da CLT).

Art. 139. Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) perío¬dos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local

do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Duração das Férias

A duração das férias dependerá da quantidade de dias trabalhados efetivamente pelo empregado.

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um perío¬do de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 130. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5

(cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14

(quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (Art. 7º, XVII, CF/88.)

§ 1º É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.

§ 2º O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

Art. 130-A. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada perío¬do de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a

férias, na seguinte proporção:

I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;



II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até

vinte e duas horas;

III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;

IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até

quinze horas;

V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;

VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.

Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Férias II

Para efeito de férias, não serão consideradas faltas as que ocorrerem nos seguintes casos:

Art. 131. Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de

maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133; IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

VESTCON
Vestcon.com.pt

III - por 1 (um) dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; (Ver art. 10, § 1º, das Disposições Transitórias, CF/1988.) IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº. 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

Há casos em que o trabalhador não terá direito a férias Art. 133. Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30

(trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência So¬cial.

§ 2º Iniciar-se-á o decurso de novo período aquisitivo quando o empregado, após o implemento de qualquer das condições previstas neste artigo, retornar ao serviço.

§ 3º Para os fins previstos no inciso III deste artigo a empresa comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, e, em igual prazo, comunicará, nos mesmos termos, ao sindicato representativo da categoria profissional, bem como afixará aviso nos respectivos locais de trabalho.

Férias III

Se o empregador não conceder as férias dentro do período concessivo, terá de pagá-las em dobro. (art. 137, CLT)

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art.

134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as

férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

O abono de férias não é sinônimo do terço constitucional, embora a confusão exista por serem ambos de 1/3.

O abono estabelece a possibilidade de o empregado converter 1/3 de suas férias em dinheiro, ou seja, de desfrutar de apenas 2/3 do seu período de férias e

“vender” a outra parte ao seu empregador.

Art. 143. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de

convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de 20 (vinte) dias de salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 145. O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único. O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.



Da Remuneração e do Salário

O salário é a contraprestação pecuniária efetuada pelo empregador diretamente ao empregado, pelos serviços por este efetuados. Nenhum trabalhador poderá receber um salário inferior ao mínimo legal.

Segundo a CLT, o salário é composto também pelas comissões, percentagens, gratificações ajustadas, abonos, alimentação, habitação, vestuário ou prestações in natura decorrentes de costume ou de contrato.

Diárias de viagem que excedam de 50% do salário percebido pelo empregado desde que não sujeitas à prestação de contas, são consideradas de natureza salarial, o mesmo não ocorrendo se tais diárias forem sujeitas à

prestação de contas ainda que os valores excedam a 50% do salário do empregado no mês respectivo.

As diárias de viagem, quando caracterizadas com natureza salarial, terão o seu montante computado para efeitos de cálculos da gratificação natalina, das férias, do repouso semanal remunerado, da base de cálculo dos adicionais compulsórios e da base de incidência do FGTS. O montante a ser considerado será o total das diárias pagas e não apenas o excedente de 50% do salário mensal. (in: MTPS/SNT, nº.. 8, de 1º/11/91) A CLT estabelece de maneira simplória a diferenciação entre salário e remuneração. Para ela, remuneração é o conjunto do

salário e mais as gorjetas recebidas pelo trabalhador. Confira o caput do art. 457 e seu § 1º: Art. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

§ 2º Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diá¬rias para viagem que não excedam de 50% (cinqüenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também aquela que for cobrada pela empresa ao cliente, como adicional nas contas, a qualquer título, e destinada à

distribuição aos empregados.

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

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

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

EDIÇÕES VESTCON Vestcon.com.br

I - vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores

relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;

III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

V - seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI - previdência privada;

VII - (Vetado).

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

§ 4º Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela cor¬respondente será obtido median¬te a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-ocupantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subseqüente ao vencido.

Art. 460. Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habi¬tualmente pago para serviço semelhante.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (art. 7º, X, XXX e XXXI, CF/1988.)

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja

diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos.

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

§ 3º No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alterna¬damente por merecimento e por antigüidade, dentro de cada categoria profissional.

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

O salário



O salário do trabalhador deverá ser pago em moeda corrente no país e é

legalmente protegido contra descontos, exceto em casos previstos na lei ou quando se tratar de convenção coletiva. Podem ser descontados do salário do empregado:

- adiantamentos concedidos;

- danos causados pelo empregado (desde que isso tenha sido acordado) ou em caso de dolo (má-fé/pretensão de fazer) do obreiro.

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

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercado¬rias aos

empregados ou serviços destinados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento ao sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

Art. 463. A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

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

Art. 464. O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466. O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.



Art. 467. Em caso de rescisão do contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é

obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinqüenta por cento.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e as suas autarquias e fundações públicas.

Em resumo, salário é o que o empregado receberá conforme o contrato com o empregador, ao passo que remuneração é esse salário e mais alguns acréscimos como gorjetas, adicionais, etc.

Salário In Natura

É o pagamento feito em utilidades (alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura). Esse tipo de salário caracteriza-se por sua habitualidade e não-onerosidade. Não é permitido que esse tipo de pagamento seja realizado com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Não são considerados salários – utilidade:

1. vestuários, equipamentos e acessórios fornecidos ao empregado para a execução de seu trabalho;

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

3. assistência médica, hospitalar e odontológica prestada diretamente ou

mediante seguro-saúde;

4. previdência privada;

5. seguros de vida e de acidentes pessoais;

6. transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público.

A habitação e a alimentação fornecidas pelo empregador não poderão exceder respectivamente a 25% e a 20% do salário contratual. Em se tratando de habitação coletiva (vedada a utilização de uma mesma unidade residencial por mais de uma família), o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de ocupantes.

Sistemas ou Formas de Pagamento de Salário 1 – POR UNIDADE DE TEMPO: é o pagamento pelo tempo em que o empregado ficou à disposição do empregador. Exemplo: o empregado mensalista.



Adicionais	De horas extras – de no mínimo 20% (art. 7º, XVI, CF; e Enunciado nº. 291 do TST).	
	Noturno	Urbano: 20% (art. 73, CLT). Rural: 25% (art. 7º da Lei nº. 5.889/73).
	De insalubridade – 10% (mínimo), 20% (médio) e 40% (máximo) sobre o salário-mínimo, de acordo com a avaliação de risco para a saúde do empregado. (Art. 192, CLT).	
	De periculosidade – 30% sobre o salário contratado. Ocorre em caso de riscos à vida do trabalhador. (Art. 193, CLT e Lei nº. 7.369/85).	
	De transferência – 25% sobre o salário contratual. Ocorre nos casos de transferência temporária do empregado. (Art.469, § 3º da CLT).	
	Por tempo de serviço – Anuênio, qüinqüênio (Enunciado nº. 203, 226 e 240 do TST).	

2 – POR UNIDADE DE OBRA (por produção): é o pagamento recebido de acordo com a produção do empregado. Exemplo: Comissão.

3 – POR FORMA MISTA (por tarefa): é o pagamento resultante das duas formas anteriores. É aquela, portanto, em que o empregado cumpre tarefas específicas dadas por seu empregador, sendo que, após a sua execução, ele poderá encerrar sua jornada de trabalho, ainda que o horário seja inferior à

jornada normal.

Parcelas Integrativas do Salário

A CLT normatiza nos §§ do art. 457 (ver acima) as importâncias em pecúnia que integram o salário.

Integram o salário:

1. Comissões

2. Percentagens

3. Gratificações ajustadas

4. Diárias para viagens superiores a 50% do salário do empregado 5. Abonos

Não integram o salário:

1. Ajuda de custo

2. Diárias de viagem que não excedam a 50% do salário do empregado.

Há ainda as formas especiais de salário. Confira abaixo:



Atenção!

1. A gorjeta integra a remuneração do empregado para cálculo de indenização, de férias, etc.

2. A quebra de caixa tem caráter indenizatório, pois visa à compensação do

empregado ao cometer erros no fechamento do caixa da empresa. Se a quebra de caixa for paga pelo empregador sem que tenha sido cometido erro pelo trabalhador, esta passará a integrar o seu salário.

Gratificação Natalina

Embora as gratificações sejam liberalidades do empregador em reconhecimento ao seu empregado, às vezes ocorre de, por força de lei, tornarem-se obrigatórias. O 13º salário é um exemplo disso. Foi instituído pela Lei nº. 4.090/62 e é chamado de gratificação natalina. É devido a trabalhadores urbanos e rurais, na ordem de 1/12 da remuneração de dezembro por mês trabalhado. Equivale ao percebimento do trabalhador relativo ao mês de dezembro.

Se o empregado não tiver um ano de trabalho, faz-se o cálculo proporcional, considerando as frações iguais ou superiores a 15 dias como sendo mês inteiro.

O pagamento do 13º é feito em 2 parcelas. A primeira, até 30 de novembro e a segunda, até 20 de dezembro de cada ano.

O empregado que requerer a antecipação da 1ª parcela do 13º no mês de janeiro, poderá recebê-la ao tirar suas férias.

Os obreiros que recebem remuneração variável, ou seja, trabalhadores que recebem comissão, percentagem, etc., terão um 13º salário calculado sobre 1/11 ao mês, já que a média compreende os meses de janeiro a novembro.

Não faz jus à gratificação natalina:

a) empregado dispensado com justa causa;

b) o empregado dispensado por culpa recíproca.

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

.....

.....

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

Recebem o 13º salário: os empregados urbanos e rurais, os empregados domésticos, temporários e avulsos.

Salário Mínimo

A CLT conceitua o salário mínimo em seu art. 76.

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

A CF também traz o seu conceito no art. 7º:

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

As relações empregatícias são permeadas por proteções jus trabalhistas, com ênfase para a proteção e as garantias salariais. Protege-se o salário dos abusos do empregador, de seus credores e dos credores do próprio empregado.

As características do salário têm, dentre outros, o caráter alimentar, forfetário (Se o empregado trabalhou ele faz jus ao salário incondicionalmente, ainda que seja demitido por justa causa) e a irredutibilidade salarial. Esta última representa a regra de que o salário não pode ser reduzido, permitindo-se, contudo, a sua exceção por meio de redução temporária por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho (CF/88, art. 7º, VI). Entretanto, o salário mínimo é a menor remuneração que um trabalhador pode receber, não podendo ele ser reduzido. A

CF estabelece essa garantia da seguinte forma:

Art. 7º.

.....

.....

.....



IV – veja acima.

.....

.....

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

Piso Salarial

É o valor mínimo a ser pago a um trabalhador de uma determinada categoria profissional. Por exemplo, se os motoristas de ônibus urbanos do Distrito Federal tiverem um piso salarial de 300 reais, nenhum trabalhador dessa categoria, no DF, poderá receber salário inferior a esse valor.

Salário-Maternidade

É o salário recebido pela segurada do INSS em virtude de sua licença-maternidade.

O salário-maternidade abrange a remuneração integral da segurada e é

pago pela Previdência Social. O Supremo Tribunal Federal – STF entende que ao salário maternidade não se aplica o teto dos benefícios da Previdência Social.

Quem tem salário fixo receberá o valor integral da remuneração mensal; quem tem salário variável receberá o equivalente à média salarial dos seis meses anteriores; quem recebe acima do teto salarial do Ministro do Supremo Tribunal Federal terá o salário-maternidade limitado a R$ 12.720, segundo a Resolução nº. 236/02 do Supremo Tribunal Federal, de 19 de julho de 2002. A trabalhadora avulsa receberá o equivalente ao último mês de trabalho, observado o teto do Ministro do Supremo Tribunal Federal.

Para a empregada doméstica o salário-maternidade é equivalente ao último salário de contribuição, observados os limites mínimo e máximo do salário de contribuição para a Previdência Social. A trabalhadora rural tem direito a um salário mínimo. A contribuinte individual e a facultativa têm direito ao equivalente a 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição apurados em um período de no máximo 15 meses, observado o limite máximo dos benefícios .

De acordo com a Lei nº. 10.421/2002, o salário-maternidade será devido à

segurada da Previdência que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança.

Licença-Paternidade



É aquela em que o empregado segurado poderá se afastar do trabalho pelo prazo de cinco dias, em virtude do nascimento de um filho. É caso de interrupção contratual.

§ 1º, art. 10 da ADCT - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art.

7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Salário-família e sua aplicação. Condições de percepção O salário-família é pago ao segurado da Previdência que tiver filho de até

14 anos ou inválido de qualquer idade. Seu valor tem natureza previdenciária e é disposto por meio de portaria do Ministério da Previdência Social.

O empregador paga o salário-família e a Previdência abate essa importância quando o empregador efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias.

CF–- Art. 7º -

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Lei 8.213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social.)

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto ao doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparado nos termos do § 2º

do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66. Parágrafo Único. O

aposentado por invalidez ou por idade e os demais aposentados com 65

(sessenta e cinco) anos ou mais de idade se do sexo masculino, ou 60

(sessenta) anos ou mais, se do feminino, terão direito ao salário -família, pago juntamente com a aposentadoria.

Art. 66. O valor da cota do salário-família por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade, é de:

I – Omissis;

II – Omissis;

Art. 67. O pagamento do salário-família é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho ou da documentação relativa ao equiparado ou ao inválido e à apresentação anual de atestado de vacinação obrigatória e de comprovação de freqüência à escola do filho ou equiparado, nos termos do regulamento.

Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições, conforme dispuser o Regulamento.

§ 1º A empresa conservará durante 10 (dez) anos os comprovantes dos pagamentos e as cópias das certidões correspondentes, para exame pela fiscalização da Previdência Social.

§ 2º Quando o pagamento do salário não for mensal, o salário -família será

pago juntamente com o último pagamento relativo ao mês.



Art. 69. O salário-família devido ao trabalhador avulso poderá ser recebido pelo sindicato de classe respectivo, que se incumbirá de elaborar as folhas correspondentes e de distribuí-lo.

Art. 70. A cota do salário-família não será incorporada, para qualquer efeito, ao salário ou ao benefício.

Hipóteses de Saque do FGTS

O Saque do FGTS pode se dar nos termos determinados pelo artigo 20 da Lei nº. 8.036/90, conforme abaixo:

Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

I – despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior; (MP nº. 2.197-43, de 24/8/01, DOU 27/8/01).

II – extinção total da empresa, fechamento de qualquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, declaração de nulidade do contrato de trabalho nas condições do art. 19-A, ou ainda falecimento do empregador individual sempre que qualquer dessas ocorrências implique rescisão de contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso,por decisão judicial transitada em julgado; (MP nº. 2.164-41, de 24/8/01, DOU 27/8/01).

III – aposentadoria concedida pela Previdência Social; IV – falecimento do

trabalhador, sendo o saldo pago a seus dependentes, para esse fim habilitados perante a Previdência Social, segundo o critério adotado para a concessão de pensões por morte.

Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento do saldo da conta vinculada os seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, expedido a requerimento do interessado, independentemente de inventário ou arrolamento; V – pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação

– SFH, desde que:

a) o mutuário conte com o mínimo de três anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes; b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de doze meses;

VI – liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de dois anos para cada movimentação;



VII – pagamento total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria, observadas as seguintes condições:

a) o mutuário deverá co ntar com o mínimo de três anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes; b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH; VIII – quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta. (Lei nº. 8.678/93).

IX – extinção normal do contrato a termo, inclusive a dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº. 6.019, de 3 de janeiro de 1979;

X – suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a noventa

dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional;

XI – quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for acometido de neoplasia maligna; (Lei nº. 8.922, de 25/7/94).

XII – aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, regidos pela Lei nº. 6.385, de 7 de dezembro de 1976, permitida a utilização máxima de 50% (cinqüenta por cento) do saldo existente e disponível em sua conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na data em que exercer a opção; (Lei nº. 9.491, de 9/9/97).

XIII – quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes for portador do vírus HIV; (Lei nº. 7.670/88).

XIV – quando o trabalhador ou qualquer de seus dependentes estiver em estágio terminal, em razão de doença grave, nos termos do regulamento;

XV – quando o trabalhador tiver idade igual ou superior a setenta anos. (MP nº. 2.164-41, de 24/8/01, DOU 27/8/01).

§ 1º A regulamentação das situações previstas nos incisos I e II assegurará que a retirada a que faz jus o trabalhador corresponda aos depósitos efetuados na conta vinculada durante o período de vigência do último contrato de trabalho, acrescida de juros e atualização monetária, deduzidos os saques.

§ 2º O Conselho Curador disciplinará o disposto no inciso V, visando a beneficiar os trabalhadores de baixa renda e a preservar o equilíbrio financeiro do FGTS.

§ 3º O direito de adquirir moradia com recursos do FGTS, pelo trabalhador, só poderá ser exercido para um único imóvel.

§ 4º O imóvel objeto de utilização do FGTS somente poderá ser objeto de outra transação com recursos do Fundo, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador.

§ 5º O pagamento da retirada após o período previsto em regulamento implicará a atualização monetária dos valores devidos.

§ 6º Os recursos aplicados em quotas de Fundos Mútuos de Privatização, referidos no inciso XII, serão destinados, nas condições aprovadas pelo CND, a aquisições de valores mobiliários, no âmbito do Programa Nacional de Desestatização, de que trata a Lei nº.

9.491, de 1997, e de programas estaduais de desestatização, desde que, em ambos os casos, tais destinações sejam aprovadas pelo CND. (Lei nº. 9.635, de 15/5/98).



§ 7º Ressalvadas as alienações decorrentes das hipóteses de que trata o § 8º, os valores mobiliários a que se refere o parágrafo anterior só poderão ser integralmente vendidos, pelos respectivos Fundos, seis meses após sua aquisição, podendo ser alienada em prazo inferior parcela equivalente a 10% (dez por cento) do valor adquirido, autorizada a livre aplicação do produto dessa alienação, nos termos da Lei nº. 6.385, de 7 de dezembro de 1976. (Lei nº.

9.635, de 15/05/98).

§ 8º As aplicações em Fundos Mútuos de Privatização são nominativas, impenhoráveis e, salvo as hipóteses previstas nos incisos I a IV e VI a XI deste artigo e o disposto na Lei nº. 7.670, de 8 de setembro de 1988, indisponíveis por seus titulares. Lei nº.

9.491, de 9/9/97).

§ 9º Decorrido o prazo mínimo de doze meses, contados da efetiva transferência das quotas para os Fundos Mútuos de Privatização, os titulares poderão optar pelo retorno para sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (Lei nº. 9.491, de 9/9/97).

§ 10. A cada período de seis meses, os titulares das aplicações em Fundos Mútuos de Privatização poderão transferi-las para outro fundo de mesma natureza. (Lei nº. 9.491, de 9/9/97).

§ 11. O montante das aplicações de que trata o § 6º deste artigo ficará limitado

ao valor dos créditos contra o Tesouro Nacional de que seja titular o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (Lei nº.

9.491, de 9/9/97).

§ 12. Desde que preservada a participação individual dos quotistas, será permitida a constituição de clubes de investimento, visando a aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização. (Lei nº.

9.491, de 9/9/97).

§ 13. A garantia a que alude o § 4º do art. 13 desta Lei não compreende as aplicações a que se refere o inciso XII deste artigo.

(Lei nº. 9.491, de 9/9/97).

§ 14. O Imposto de Renda incidirá exclusivamente sobre os ganhos dos Fundos Mútuos de Privatização que excederem a remuneração das contas vinculadas do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, no mesmo período. (Lei nº. 9.491, de 9/9/97).

§ 15. Os recursos automaticamente transferidos da conta do titular no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em razão da aquisição de ações, não afetarão a base de cálculo da multa rescisória de que tratam os parágrafos 1º e 2º do art. 18 desta Lei. (Lei nº. 9.491, de 9/9/97).

§ 16. Os clubes de investimento a que se refere o § 12 poderão resgatar, durante os seis primeiros meses de sua constituição, parcela equivalente a 5% (cinco por cento) das quotas adquiridas, para atendimento de seus desembolsos, autorizada a livre aplicação do produto dessa venda, nos termos da Lei nº. 6.385, de 7 de dezembro de 1976. (Lei nº. 9.635/98).

§ 17. Fica vedada a movimentação da conta vinculada do FGTS nas modalidades previstas nos incisos V, VI e VII deste artigo, nas operações firmadas, a partir de 25 de junho de 1998, no caso em que o adquirente já seja proprietário ou promitente comprador de imóvel localizado no Município onde resida, bem como no caso em que o

adquirente já detenha, em qualquer parte do País, pelo menos um financiamento nas condições do SFH (MP nº. 2.197-43, de 24/8/01, DOU 27/8/01).

§ 18. É indispensável o comparecimento pessoal do titular da conta vinculada para o pagamento da retirada nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III, VIII, IX e X deste artigo, salvo em caso de grave moléstia comprovada por perícia médica, quando será paga a procurador especialmente constituído para esse fim. (MP nº. 2.197-43, de 24/8/01, DOU 27/8/01).

Atenção!

Em fevereiro de 2004, o Governo Federal acrescentou mais uma possibilidade para o saque do FGTS. Confira a seguir o teor da Medida Provisória e de sua posterior regulamentação.

MEDIDA PROVISÓRIA Nº. 169, DE 20 DE FEVEREIRO 2004.

Acrescenta o inciso XVI ao art. 20 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço –

FGTS, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 62 da Constituição, adota a seguinte Medida Provisória, com força de lei:

Art. 1º O art. 20 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso:

"XVI – necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural causado por chuvas ou inundações, observadas as seguintes condições:

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas, comprovadamente atingidas, de Municípios em situação de emergência ou de estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal; e

b) a solicitação de saque somente será admitida durante o período da situação de emergência ou de estado de calamidade pública declarados por decreto."(NR)

Art. 2º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Medida Provisória.

Art. 3º Esta Medida Provisória entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 20 de fevereiro de 2004; 183º da Independência e 116º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

DECRETO Nº. 5.014, DE 12 DE MARÇO DE 2004.

Regulamenta o inciso XVI do art. 20 da Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, que dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

– FGTS, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 20, inciso XVI, da Lei nº. 8.036, de 11 de maio de 1990, e no art.

2° da Medida Provisória n° 169, de 20 de fevereiro de 2004,



DECRETA:

Art. 1° Será permitida a movimentação da conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, por motivo de necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorram de desastre natural causado por chuvas ou inundações que tenham atingido a sua área de residência.

Art. 2° A movimentação de que trata o art. 1° será permitida ao titular da conta vinculada que residir em área de Município comprovadamente atingida por desastre natural causado por chuvas ou inundações após o reconhecimento de situação de emergência ou de estado de calamidade pública, em portaria do Ministro de Estado da Integração Nacional.

Art. 3° A comprovação da área atingida de que trata o art. 2° será

realizada mediante fornecimento à Caixa Econômica Federal, pelo Município, de declaração das áreas atingidas por desastres naturais causados por chuvas ou inundações, que deverá conter a descrição da área, conforme o seguinte padrão:< /p> I – nome do Distrito/Cidade/UF, caso todo o distrito tenha sido atingido;

II – nome do Bairro/Cidade/UF, caso todo o bairro tenha sido atingido;

III – nome do Logradouro/Bairro ou Distrito/Cidade/UF, caso a área atingida se restrinja às unidades habitacionais existentes naquele logradouro; ou

IV – descrição do Trecho de Logradouro/Nome do Logradouro/Bairro ou Distrito/Cidade/UF, caso a área atingida se restrinja às unidades habitacionais existentes naquele trecho de logradouro.

1° A declaração referida no caput deverá conter a identificação do Município atingido pelo desastre natural, as informações relativas ao decreto municipal e à portaria do Ministro de Estado da Integração Nacional que reconheceu o estado de calamidade pública ou a situação de emergência e a Codificação de Desastre, Ameaças e Riscos - CODAR.

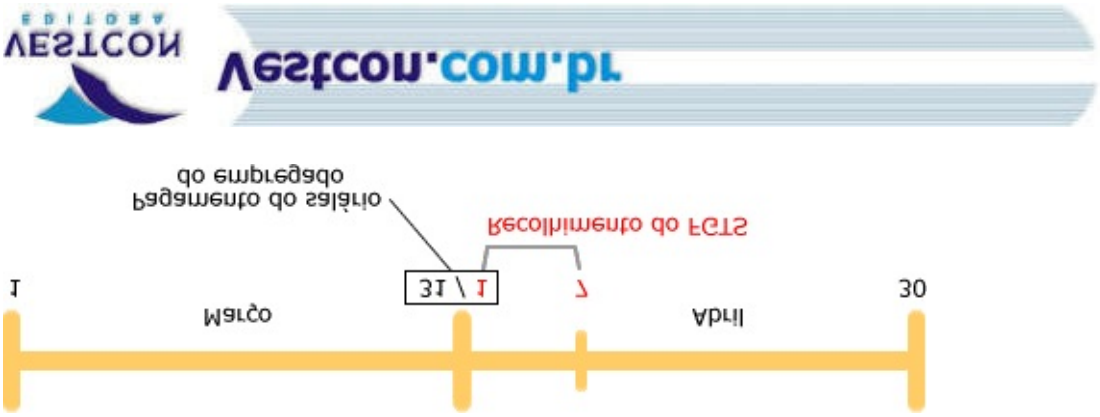
2° A falta da declaração de que trata o caput do art. 3º poderá ser suprida pelo titular da conta vinculada com a apresentação de cópia do decreto municipal, da portaria do Ministro de Estado da Integração Nacional e de documento de órgão da defesa civil que identifique a área atingida pelo desastre natural a que se refere este Decreto.

Art. 4° O valor do saque será limitado ao saldo existente na conta vinculada, a cada evento caracterizado como desastre natural e assim reconhecido em ato das respectivas autoridades competentes.

Art. 5° O titular da conta vinculada que não dispuser de meios para comprovação do endereço residencial poderá fazê-la com apresentação de declaração emitida pelo Governo municipal.

Art. 6° Para fins do disposto na alínea b do inciso XVI do art. 20 da Lei n° 8.036, de 11 de maio de 1990, acrescido pela Medida Provisória n° 169, de 20 de

fevereiro de 2004, ficam declaradas pelo prazo de noventa dias, a contar da data de publicação deste Decreto, em situação de emergência ou estado de calamidade publica as áreas assim reconhecidas em portaria do Ministro de Estado da Integração



Nacional, editadas no período de 1° de janeiro de 2004 até o término do prazo de que trata este artigo.

Art. 7° A Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador do FGTS, expedirá instruções complementares no prazo de até dez dias contado da data de publicação deste Decreto.

Art. 8° Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 12 de março de 2004; 183° da Independência e 116° da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS

O FGTS (Regido pela Lei n. 8.036/90. Sofreu alterações posteriores à sua edição) é uma conta bancária vinculada em nome do empregado na qual são depositados mensalmente (Antes, não era exigido das entidades filantrópicas o recolhimento do FGTS

(Lei n. 5.107/66). Atualmente, essas entidades são obrigadas a fazer o recolhimento.) pelo empregador 8% (oito por cento) da remuneração (Paga ou a que o trabalhador fazia jus). do obreiro no mês anterior. Tais depósitos têm de ser efetuados até o dia 07 (sete) de cada mês. (Não se trata do sétimo dia útil

mas, literalmente, do dia 07 de cada mês.)

.

Exceções:

Quando se tratar de contratos a prazo determinado e de aprendizagem (menor aprendiz), o depósito junto à conta do FGTS é de apenas 2% (dois por cento).

Incidência do FGTS



Incidência do FGTS	1. Nas hipóteses de interrupção do trabalho
	2. Aviso prévio
	3. Adicionais
	4. Comissões
	5. 13º salário
	6. Gratificações
	7. Horas extras
	8. Salário em utilidades;
	9. Contratos
	10. Prêmios
	11. Repouso semanal remunerado
	12. 1/3 constitucional de férias
	13. Aviso-prévio
	14. Diárias que excederem a 20% do salário, etc.

Beneficiários do FGTS	Empregados (regidos pela CLT)	
	Empregados Rurais	
	Trabalhadores avulsos	
	Trabalhadores temporários	
	Facultativamente	Empregados domésticos (dependentes do empregador)
		Diretores não-empregados de empresas

Beneficiários do FGTS

O FGTS é uma reserva de contingência, sendo, portanto, uma poupança que, em determinadas situações previstas em lei, poderá vir a ser utilizada pelo trabalhador.

Indenização Sobre o FGTS em Caso de Extinção do Contrato de Trabalho

Indenização	Demissão
40% sobre o montante dos depósitos do FGTS na conta do empregado durante o contrato de trabalho, mais os juros e correção monetária. (§ 1º, art. 18 da Lei nº 8.036/90)	Sem justa causa
20% sobre o montante do FGTS	Culpa recíproca ou força maior
40% sobre o montante do FGTS	Aposentadoria (compulsória) do empregado requerida pela empresa

Aposentadoria compulsória - É aquela que ocorre quando o empregado tiver feito 70 anos (homem) ou 65 anos (mulher).

Prazo prescricional

30 anos, observados os dois anos que a CF dispõe para que o trabalhador ingresse com a ação após a extinção do contrato de trabalho.

Convenção Coletiva do Trabalho e Acordo Coletivo: Regras Atuais no Brasil.

Na busca por melhores e mais dignas condições de trabalho, surgiram a Convenção e o Acordo Coletivo. São institutos do Direito Coletivo do Trabalho, responsável pelas matérias que versem sobre os interesses dos trabalhadores (sindicalismo, negociações coletivas, direito de greve e representatividade dos trabalhadores nas empresas).

Convenção coletiva

É um acordo estabelecido entre os sindicatos dos empregados (profissional) e das empresas (econômico/patronal) e que será aplicado a toda a categoria profissional.

CLT – Art. 611

“Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

“§ 2º – As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações”.

Acordo coletivo

É o acordo firmado entre o sindicato dos empregados e a(s) própria(s) empresa(s). Nesse caso, o acordo será aplicado aos empregados de uma determinada empresa ou das empresas que firmaram o pacto.

CLT – § 1º do art. 611.

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

Atenção!

A diferença básica entre Convenção e Acordo Coletivo é que na Convenção o entendimento é entre sindicatos: sindicato dos empregados (profissional) e o sindicato patronal (econômico), ao passo que no Acordo Coletivo, ocorre entre o sindicato profissional e a(s) própria(s) empresa(s).

Regras Atuais Para Convenções e Acordos Coletivos

1. As Convenções e Acordos Coletivos devem ser celebrados por escrito e registrados nos órgãos competentes no prazo de 8 (oito) dias de sua assinatura.

2. As Convenções e Acordos só passarão a ter vigência após 3 (três) dias da entrega no órgão competente.

3. As Convenções e Acordos não poderão ter duração superior a 02 (dois) anos.

CF – Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; Art. 8º–- É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:



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

CLT – Art. 612 – 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 mesmos.

Parágrafo único.O quorum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente: I – designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II – prazo de vigência;

III – categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

V – condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V – normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos; VI – disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII – direitos e deveres dos empregados e empresas; VIII – penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614. Os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretaria de Emprego e Salário), em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

VESTCON
Vestcon.com.pt

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

§ 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à

aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3

(três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º.

OJ 322 da SDI-I (TST)

Acordo Coletivo de Trabalho. Cláusula de termo aditivo prorrogando o acordo para prazo indeterminado. Inválida. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado. (DJ 09.12.2003

– Parágrafo único do art. 168 do Regimento Interno do TST).

Diferença entre greve e locaute/lockout

Greve: é a paralisação dos trabalhos pelos obreiros de uma empresa como forma de pressão para a obtenção de benefícios ou para protestar por irregularidades no trabalho.

Locaute/lockout : é a paralisação das atividades da empresa pelo empregador, objetivando dificultar reivindicações dos empregados ou frustrar negociações.

Estabilidade Sindical e Garantia de Emprego.

A CF e a CLT garantem estabilidade provisória aos empregados integrantes de

direção sindical (Desde que o sindicato comunique ao empregador, tanto o registro da candidatura do seu empregado quanto a eleição do mesmo.) , impedindo que sofram retaliações de seus empregadores, tais como a dispensa sem justa causa.



Estabilidades Especiais	1. Dirigente Sindical – Art. 8º, VIII, CF. 2. Empregado eleito para a CIPA – Art. 10, II, a, ADCT e ETST nº 339. 3. Gestante – Art. 10, II, b, ADCT e ETST nº 244. 4. Empregado eleito diretor em cooperativas – Art. 55, Lei nº 5.764\71. 5. Empregado vítima de acidente de trabalho. 6. Representantes dos trabalhadores no CNPS – § 7º do art. 3º da Lei nº 8.213\91. 7. Representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS – § 9º do art. 3º da Lei nº 8.036\90. 8. Representantes dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia – § 1º do art. 625-B, CLT.

Há outros casos de estabilidade, também denominados de estabilidades especiais.Segundo Amauri Mascaro do Nascimento , esse tipo de estabilidade “é aquela que protege o empregado contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, enquanto persistir uma situação em que se encontra e que veda a rescisão do contrato de trabalho por ato do empregador”.

A garantia de emprego é dada pela CF, pela legislação infraconstitucional e pela atuação de entidades organizadas.

As leis brasileiras criaram dificuldades para a dispensa do obreiro e uma de suas

formas de garantia está caracterizada pela estabilidade do empregado, quer seja ela provisória ou definitiva.

Reni Freitas dos Santos (***In*** Direito Individual do Trabalho. Canoas.RS. Editora da Ulbra .2001. p. 285-286.) define assim a diferença entre garantia de emprego e estabilidade no emprego:

A garantia de emprego, denominada também estabilidade do emprego, resulta da política geral do governo, das entidades sindicais e da comunidade, compreendendo, além da estabilidade no emprego, outras medidas que visem a proporcionar trabalho à população e manter o emprego conseguido. (...) A estabilidade no emprego, por sua vez, trata-se

EDITORA VESTCON
Vestcon.com.pt

do direito do emprego em permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, e dele não ser despedido sem justo motivo.

Renato Saraiva tem semelhante entendimento: Garantia no emprego inclui todos os atos e normas criados pelos instrumentos jurídicos vigentes (Constituição Federal, leis infraconstitucionais, Código Civil, Convenção Coletiva, Acordo Coletivo, etc.) que impeçam ou dificultem a dispensa imotivada ou arbitrária do obreiro.

Uma das formas de operar a garantia no emprego é a estabilidade, definitiva ou provisória, conferida ao trabalhador. A estabilidade é espécie do gênero garantia de emprego, que se materializa quando o empregador está impedido, temporária ou definitivamente, de dispensar sem justo motivo o laborante.

Direito de Greve

Greve é a paralisação temporária e coletiva do trabalho por obreiros que têm na paralisação uma forma de pressionar o empregador para a obtenção de direitos e melhorias reivindicadas.

A Greve é permitida pela Constituição Federal.

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

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

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

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

Art. 42. Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

§ 1º Aplicam-se aos militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios, além do que vier a ser fixado em lei, as disposições do art. 14, §

8º, do art. 40, § 9º, e do art. 142, §§ 2º e 3º, cabendo a lei estadual específica dispor sobre as matérias do art. 142, § 3º, inciso X, sendo as patentes dos oficiais conferidas pelos respectivos governadores.

VESTCON
Vestcon.com.pt

Art. 142. As Forças Armadas, constituídas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica, são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina, sob a autoridade suprema do Presidente da República, e destinam-se à defesa da Pátria, à

garantia dos poderes constitucionais e, por iniciativa de qualquer destes, da lei e da ordem.

§ 3º Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em lei, as seguintes disposições:

IV – ao militar são proibidas a sindicalização e a greve;

Lei nº. 7.783/89 (Lei de Greve)

Art. 1º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

Parágrafo único. O direito de greve será exercido na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Garantias aos Trabalhadores Grevistas

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos: I – o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II – a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para constranger o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à

propriedade ou pessoa.



Requisitos Para a Ocorrência da Greve

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48

(quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quórum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no caput, constituindo comissão de negociação.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72

(setenta e duas) horas da paralisação.

Atividades Essenciais

Existem serviços que são considerados indispensáveis à coletividade e, dada a sua importância, exigem um tratamento diferenciado por parte dos grevistas, conforme preceitua a Lei nº. 7.783/89: Art. 11. Nos serviços ou atividades

essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais: I – tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;



II – assistência médica e hospitalar;

III – distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV – funerários;

V – transporte coletivo;

VI – captação e tratamento de esgoto e lixo; VII – telecomunicações;

VIII – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX – processamento de dados ligados a serviços essenciais; X – controle de tráfego aéreo;

XI – compensação bancária.

Abuso do Direito de Greve e Responsabilização A Lei de Greve preceitua o abuso de greve como sendo a não observância de suas determinações pelos grevistas.

Art. 14. Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de

acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I–- tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II – seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15. A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

EDITORA NESTCON
Nestcon.com.br

Também a Constituição traz uma previsão sobre o assunto: Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;