

Liane Hüning Pazinato
André Barbosa da Cruz

Noções de Direito do Trabalho

ReEditor
Pensar

**NOÇÕES DE
DIREITO DO
TRABALHO**

**Liane Hüning Pazinato
André Barbosa da Cruz**

**NOÇÕES DE
DIREITO DO
TRABALHO**

**Pelotas
EDITORA
REPENSAR
2023**

Copyright© 2023 by Editora Repensar
Projeto @livrosparaomundo.com
Editor Responsável:Mara Vahl
Projeto Gráfico e Diagramação: Mara Vahl:
Capa: Mara Vahl:

As ideias e opiniões expressas neste livro são de exclusiva responsabilidade dos autores, não refletindo, necessariamente, a opinião desta Editora, que não as aprova, nem reprovaa.

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

P348 PAZINATO, Liane Francisca Hüning, 1968-

Noções de direito do trabalho / Liane Francisca Hüning Pazinato e André Barbosa da Cruz. - Pelotas: Editora Repensar, 2023

LIVRO DIGITAL:

2.100 KB; PDF

ISBN: 978-65-998106-5-7

Inclui Bibliografia

1. Direito 2.Direito do Trabalho. 3.Relação de Trabalho.

I.Título.

CDD: 342.6

CDU: 349.2

É proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, físico ou digital, inclusive quanto às características gráficas e/ou editoriais, sem autorização da editora. Nos termos do projeto @livrosparaomundo.com, mantida a integralidade da obra, autores e editora, fica autorizada a reprodução não comercial, em formato digital PDF.

A violação de direitos autorais constitui crime, sujeitando quem praticá-la à sanções penais, busca e apreensão e indenizações diversas. Todos os direitos desta edição reservados à Editora Repensar para o projeto @livrosparaomundo.com.

Impresso no Brasil - Printed in Brazil

DEDICATÓRIA

PELA AUTORA

Aos meus irmãos Lair, Valdair, Ari, Zenaide e Ilisete que me inspiram através do seu empreendedorismo e força de trabalho.

PELO AUTOR

Dedico essa obra a minha família, em especial as minhas filhas Rafaela e Daniela e a minha esposa Silvana, por serem a fonte inesgotável do meu entusiasmo.

AGRADECIMENTOS DA AUTORA

Agradeço a Universidade Federal do Rio Grande FURG, pelo apoio em todas as etapas de meu crescimento como pesquisadora.

Aos meus alunos da URI, UNOESC, UPF, UCPEL, FURG, pelo estímulo constante de mais de 27 anos em busca do conhecimento.

Aos meus pais ILGA WORM HÜNING (in memoriam) e ANCELMO ARMINDO HÜNING (in memoriam) pelo legado da perseverança.

A Deus por nunca me abandonar...

AGRADECIMENTOS DO AUTOR

Agradeço a Universidade Federal de Pelotas (UFPel) e aos ilustres colegas do Centro de Ciências Sócio-Organizacionais, por me propiciar a oportunidade de me desenvolver profissionalmente e intelectualmente, em especial a Prof.^a Dr.^a Isabel Cristina Rosa Barros Rasia, a William Gamino Guths e a Christian Manetti Geisler pelo apoio e incentivo.

A Universidade Federal do Rio Grande (FURG) pelo acolhimento e atenção a mim dispensados.

Ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito e Justiça Social da Universidade Federal do Rio Grande (PPGDJS/FURG) por oportunizar essa esplêndida experiência, local em que encontrei não só colegas e professores do mais alto gabarito, mas também amigos.

A minha orientadora, Prof.^a Dr.^a Liane Francisca Hüning Pazinato – profissional extremamente qualificada e competente, e uma pessoa que carrega consigo as mais caras qualidades do ser humano – a qual gentilmente concordou em dividir comigo a coautoria desta obra.

Aos meus pais, que com carinho, dedicação e amor, moldaram quem eu sou.

A minha esposa Silvana, e as minhas filhas Rafaela e Daniela, pelo incondicional incentivo, apoio, amor e compreensão, mesmo nos momentos que não consegui corresponder de igual forma.

SUMÁRIO

AUTORES.....	13
APRESENTAÇÃO.....	14
1. O DIREITO: UMA BREVE NOÇÃO.....	16
1.1 Ramos do Direito: Direito Público e Direito Privado.....	18
1.2 Ramificações do Direito Público.....	20
1.3 Ramificações do Direito Privado.....	20
2. DIREITO DO TRABALHO.....	21
3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.....	23
4. RELAÇÃO DE EMPREGO.....	25
4.1. Pessoa Física.....	26
4.2 Pessoaalidade.....	28
4.3 Subordinação.....	29
4.4 Onerosidade.....	34
4.5 Não eventualidade.....	35
4.6 Alteridade e exclusividade.....	37
5. EMPREGADO.....	40
6. EMPREGADOR.....	42
7. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO.....	48
7.1 Trabalho ilícito e trabalho proibido.....	50
7.2 Consequências do contrato de trabalho.....	51
7.3 Alterações do contrato de trabalho.....	68

7.3.1 Alteração dos sujeitos da relação de emprego.....	71
7.3.2 Alteração de função.....	73
7.3.3 Alteração da duração do trabalho.....	84
7.3.4 Alteração do salário.....	91
7.3.5 Alteração do local da prestação de serviços.....	96
7.4 Causas de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho.....	109
8. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.....	112
8.1 Extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado.....	114
8.1.1 Demissão sem justa causa.....	114
8.1.2 Pedido de demissão.....	118
8.1.3 Demissão por justa causa.....	120
8.2 Extinção do contrato de trabalho por prazo determinado.....	146
8.3 Rescisão Indireta.....	148
8.3.1 Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.....	151
8.3.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.....	153
8.3.4 Correr perigo manifesto de mal considerável.....	155
8.3.5 O empregador não cumprir as obrigações do contrato.....	155
8.3.6 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama.....	158

8.3.7 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.....	159
8.3.8 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.....	159
8.3.9 Disposições dos parágrafos do artigo 483 da CLT	160
8.4 Rescisão por culpa recíproca.....	163
8.5 Extinção por acordo entre as partes.....	166
8.6 Extinção do contrato por fato do príncipe (<i>factum principis</i>).....	168
8.7 Extinção do contrato por iniciativa do representante legal do empregado menor de 18 anos.....	170
9. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NACIONAL.....	172
9.1 Entes e agentes responsáveis pela proteção ao trabalhador.....	176
9.2 Normas protetivas da saúde e segurança do trabalhador	182
9.3 Proteção ao trabalho do menor.....	190
9.3.1 Trabalho proibido ao menor.....	191
9.3.2 Proibição do trabalho noturno.....	194
9.3.3 Proibição de trabalhos insalubres e perigosos ou prejudiciais à moralidade.....	197
9.3.4 Duração do trabalho do menor.....	202
9.3.5 Das férias do menor.....	206
9.3.6 Proteção contra o esforço físico excessivo.....	207

9.3.7 Outras proteções que visam resguardar o interesse do menor.....	210
9.4 Proteção ao trabalho da mulher.....	213
9.4.1 Proteção contra discriminação da mulher.....	216
9.4.2 Duração do trabalho da mulher.....	220
9.4.3 Proteção à maternidade.....	226
9.4.4 Proteção contra o esforço físico excessivo.....	245
9.4.5 Outras proteções que visam resguardar da trabalhadora mulher.....	246
9.5 Proteção do trabalhador rural.....	247
9.5.1 Empregado rural.....	247
9.5.2 Safrista.....	249
9.5.3 Contratação por pequeno prazo.....	250
10. DURAÇÃO DO TRABALHO.....	251
10.1 Jornada de Trabalho.....	251
10.2. Tipos de jornada de trabalho.....	255
10.2.1 Jornada padrão.....	255
10.2.2 Jornada parcial.....	256
10.2.3 Jornada 12X36 (doze por trinta e seis).....	260
10.2.4 Jornada reduzida.....	261
10.2.5 Turnos ininterruptos de revezamento.....	263
10.2.6 Trabalho intermitente.....	266
10.2.7 Jornadas especiais.....	268
10.2.8 Jornada extraordinária.....	276
10.2.9 Empregados não submetidos a controle de jornada.....	281
10.3 Períodos de descanso.....	284
10.3.1 Intervalos interjornadas.....	285

10.3.2 Intervalo intrajornada.....	286
10.3.3 Repouso semanal remunerado.....	290
11. FÉRIAS.....	306
11.1 Período aquisitivo.....	307
11.2 Período concessivo.....	315
11.3 Concessão das férias.....	317
11.4 Férias coletivas.....	318
11.5 Remuneração das férias.....	320
12 NOÇÕES DE DIREITO COLETIVO.....	330
12.1 Princípios do direito coletivo do trabalho.....	331
12.2 Negociação coletiva.....	339
12.3 Hierarquia das convenções e acordos coletivos.....	352
12.4 Direito de Greve.....	361
12.4.1 Limites ao direito de greve.....	363
12.4.2 Abuso do direito de greve.....	375
REFERÊNCIAS.....	379

AUTORES

LIANE HÜNING PAZINATO



Pós-Doutora na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS (2013). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (2000). Especialista em Direito Público pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUI (1998). Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande – FURG e professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social – PPGDJS/FURG.

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/5535218954790465>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7831-8815>

E-mail: lianehuning@gmail.com

ANDRÉ BARBOSA DA CRUZ

Mestrando em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande- FURG (2022). Especialista em Direito, Constitucional Aplicado pela Faculdade de Direito Prof. Damásio de Jesus – FDDJ (2017). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas – UFPel (2005).



LATTES: <http://lattes.cnpq.br/2718635855312419>.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3050-2875>.

E-mail: ad.barbosa.da.cruz@gmail.com

APRESENTAÇÃO

A presente obra, cujo objetivo é efetivamente trazer não mais que "noções gerais" deste ramo de Direito, é fruto de longas pesquisas dos dois autores com o intuito de facilitar que os alunos transitem pelas estradas básicas do mundo do direito do Trabalho.

Aproveitando a oportunidade de terem trabalhado na Disciplina de Noções de Direito para o Curso de Administração de Empresas, a Professora Orientadora, titular da Disciplina "Noções de Direito" e seu orientando, Mestrando em Direito no Curso de Direito e Justiça Social decidiram em conjunto escrever "*a quatro mãos*" a presente obra, no sentido de propiciar um guia adequado, atualizado e prático para que os alunos obtivessem um norte para trafegar nas estradas da disciplina de Noções de Direito, no que tange ao ramo de Direito do Trabalho.

Nesse sentido, os autores buscam trazer um suporte para os alunos que precisam desenvolver seus primeiros passos no mundo do Direito do Trabalho; para aqueles já os formados que precisam de uma simples revisão atual do conteúdo, bem

Noções de Direito do Trabalho

como para qualquer profissional que possui algum interesse nesse ramo de Direito.

Nesta perspectiva, a obra pela simplicidade de linguagem, visa trazer Noções de Direito do Trabalho e não tem o intuito de aprofundar temas polêmicos - que no caso do Direito Trabalho são muitos - e que fugiria do escopo a que se propõe.

Assim, com a certeza de que não foi esgotado o assunto, mas que foram empreendidos todos os esforços para transmitir de forma clara e objetiva, Noções de Direito do Trabalho, desejamos a todos uma boa leitura.

Rio Grande, julho de 2023.

Os autores

1. O DIREITO: UMA BREVE NOÇÃO

O Direito remonta aos primórdios das sociedades humanas e advém da necessidade de reger e regular as relações entre os indivíduos e garantir a paz e ordem social.

As civilizações antigas como a Mesopotâmia, com seu Código de Hamurabi, a Grécia, com o desenvolvimento do conceito de democracia, e Roma, com a sistematização do seu *Corpus Iuris Civilis Romanii*, dentre várias outras, contribuíram sobremaneira para o desenvolvimento do Direito com suas normas e conceitos, influenciado, até hoje, diversos sistemas jurídicos.

Importante esclarecer que apesar do Direito e da moral estarem muitas vezes correlacionados, eles não se confundem.

O Direito, por exemplo, é um conjunto de normas e princípios criados e estabelecidos pelo Estado ou outra autoridade competente, buscando regular a vida em sociedade e o seu descumprimento sujeita o infrator a uma sanção legal.

A moral, por sua vez, também regula a vida em sociedade, porém, ao contrário do Direito, desenvolve-se e é

Noções de Direito do Trabalho

influenciada pela cultura, pela tradição, pela família, pela religião, pela educação ou mesmo pelas experiências pessoais ou interpessoais. Portanto, a moral e o Direito já diferem na sua origem.

Além disso, a moral não precisa de um aparato jurídico para ser efetivada, com tribunais, juízes, promotores, advogados e demais órgãos auxiliares, sua aplicação se dá por meio do próprio indivíduo e/ou pela sociedade.

Assim, ao contrário do Direito que sanciona o infrator com penalidades jurídicas, isto é, com sanções estabelecidas em lei pelo descumprimento de uma regra ou obrigação – como é o caso das multas, perda de bens, restrição de direitos e/ou restrição da liberdade – a sanção moral é uma punição que é imposta pela própria consciência do indivíduo ou pela coletividade, e consistem em críticas e desaprovações que podem levar ao isolamento social do transgressor, mas sem as consequências legais de uma transgressão jurídica.

Por fim, cabe ressaltar que o Direito é considerado uno, isto é, embora seja um sistema complexo, com diversas normas (regras) e princípios que buscam reger os vários aspectos da vida em sociedade, há uma unidade subjacente no Direito que permeia e interliga todas as suas áreas. Assim, o Direito é um sistema coeso e interdependente que só dividido em áreas ou ramos para fins didáticos, uma vez que a

sua dimensão e abrangência dificultam uma abordagem unificada de todos os seus institutos, princípios e normas.

Em razão disso, passamos a estudar os ramos e ramificações do Direito.

1.1 Ramos do Direito: Direito Público e Direito Privado

Como vimos, o Direito é um sistema que visa organizar e reger a vida em sociedade, tornando essa possível. Embora, o Direito seja uno, ou seja, indivisível – visto que as normas jurídicas se encontram inter-relacionadas, pois se trata de um sistema jurídico – ele pode, para fins didáticos, ser decomposto em ramos, de modo a melhor compreendê-lo.

Dentre as divisões existentes, uma das mais conhecidas e, provavelmente, a mais antiga é a que divide o Direito em dois grandes ramos: o Direito Público e o Direito Privado. Tal separação remonta à época do Direito Romano, sendo atribuída ao jurista romano Eneu Domício Ulpiano.

No caso, Ulpiano estabeleceu, com base no critério do interesse ou da utilidade da norma, que o Direito Público diz respeito ao estado das coisas em Roma, enquanto o Direito Privado diz respeito ao benefício dos indivíduos (*Publicum jus est quod ad statum rei romanae spectat, privatum, quod ad singulorum utilitatem*).

Noções de Direito do Trabalho

Nesse sentido, de modo geral, as normas em que preponderam os interesses do Estado pertencem ao Direito Público, ao passo que as normas em que predominam os interesses dos particulares pertencem ao Direito Privado.

Além do critério do interesse ou da utilidade, há inúmeros outros que buscam reforçar as distinções entre Direito Público e Privado.

Contudo, importa assinalar que no Direito Privado prevalece a autonomia privada enquanto no Direito Público predomina o interesse público e/ou o fim público. Por isso, o Direito Público está vinculado à normatização e regulação das matérias de interesse do Estado, como da sua organização e das suas relações jurídicas em que ele (Estado) é parte ou em que prepondere o interesse geral da sociedade sobre os interesses particulares dos indivíduos.

Por outro lado, o Direito Privado é aquele que regulamenta as relações jurídicas entre os particulares, isto é, as relações em que, de maneira imediata, o interesse privado e a autonomia da vontade predominam. Todavia, isso não significa que no Direito Privado o interesse público está totalmente afastado, pelo contrário, o interesse do Estado subsiste e permeia o Direito Privado só que de maneira mediata, ou seja, é subsidiário.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Importante destacar que existem ramificações do Direito, tanto do Direito Público, como do Direito Privado, como se demonstra a seguir.

1.2 Ramificações do Direito Público

O Direito Público é usualmente dividido em Direito Público Externo e Direito Público Interno. O Direito Público Externo é o ramo que trata das relações internacionais entre Estados soberanos e outras organizações, bem como de particulares (ou públicos que figurem na condição de particulares) através de normas de Direito Internacional Público ou de Direito Internacional Privado, respectivamente.

Ao passo que o Direito Público Interno é aquele aplicável internamente em um determinado Estado, compreendendo no país, dentre outras, os ramos do: Direito Administrativo, Direito Ambiental, Direito Constitucional, Direito Eleitoral, Direito Penal, Direito Processual, Direito da Seguridade Social, Direito Tributário, etc.

1.3 Ramificações do Direito Privado

O Direito Privado inclui, basicamente, o Direito Civil, o Direito do Consumidor, o Direito Empresarial, e o Direito do

Noções de Direito do Trabalho

Trabalho. Em breve síntese, podemos definir o Direito Civil como aquele que disciplina as relações de natureza privada, relacionadas às pessoas, aos bens e suas relações. O Direito do Consumidor como aquele que regula as relações de consumo estabelecidas entre consumidor e fornecedor de produtos e serviços. O Direito Empresarial como aquele que normatiza a atividade empresarial. E o Direito do Trabalho como aquele que regulamenta as relações de emprego e demais relações coletivas e individuais de trabalho.

Tendo em vista que o Direito Trabalho é o tema aqui proposto pelos autores, passa-se a traçar noções gerais do conteúdo que envolve as relações de emprego e demais relações coletivas e individuais de trabalho.

2. DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo autônomo do Direito que consiste em um conjunto de princípios e normas que regulamentam as relações jurídicas de trabalho, tanto individuais como coletivas, mais especificamente, as relações de emprego estabelecidas entre empregados e empregadores.

Cumprе ressaltar que a regulação da relação de trabalho surge do desequilíbrio intrínseco existente na relação entre o

capital e o trabalho, razão pela qual esse ramo do Direito visa tutelar juridicamente o empregado, buscando reequilibrar essa relação.

De acordo com Resende (2020) o desenvolvimento do Direito do Trabalho tem início com os movimentos operários no século XIX, os quais visavam reduzir as desigualdades existentes na relação entre os empregadores - donos do capital - e os empregados - vendedores de mão de obra - buscando melhorar as condições de trabalho através da intervenção estatal nas relações de emprego, com o intuito de proteger o trabalhador, parte mais fraca dessa relação.

Nessa esteira, na primeira metade do século XX, o Direito do Trabalho se consolidou normativamente, com o reconhecimento dos direitos sociais (direitos humanos de segunda geração) e o *welfare state*, também conhecido como Estado de Bem-Estar Social.

Todavia, a contínua expansão do capitalismo deu ensejo ao fenômeno da globalização, a qual se intensificou a partir das décadas de 1970 e 1980, se caracterizando pela intensificação dos fluxos de capitais, mercadorias, pessoas e informações, o que facilita a migração do capital e da produção das empresas para locais mais populosos e mais fragilizados. Isso fragiliza também os direitos dos trabalhadores e aumenta a pressão do capital pela

Noções de Direito do Trabalho

flexibilização das relações de trabalho e pela desregulamentação trabalhista.

Oportuno esclarecer que flexibilização e desregulamentação não se confundem. Na flexibilização o Estado continua intervindo nas relações de trabalho, ou seja, permanece existindo um lastro normativo mínimo de proteção das relações de trabalho, mas é permitido que em determinados casos e sob determinadas condições algumas regras e direitos sejam excepcionados ou se apliquem de forma mitigada, no intuito de manter a empresa funcionando e, conseqüentemente, preservar-se os empregos.

Por outro lado, a desregulamentação preconiza a completa ausência de intervenção estatal nas relações de trabalho, isto é, as partes devem ser livres para estabelecerem as condições de trabalho como bem aprouverem – sem que o Estado assegure direitos trabalhistas mínimos – observando apenas as leis de mercado.

No Brasil, por exemplo, os reclames capitalistas por flexibilização culminaram na edição da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, a qual consolidou a chamada Reforma Trabalhista permitindo que diversos direitos trabalhistas possam ser relativizados.

3. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

A expressão relação de trabalho é ampla e engloba os diversos tipos de relação que tenham por objeto o trabalho humano, como, por exemplo, a do trabalhador avulso, do trabalhador autônomo, do trabalhador eventual, do estagiário, e, inclusive, a relação de emprego.

Nesse sentido, a relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho que se configura quando presentes os elementos fáticos-jurídicos que a caracterizam. Dessa forma, por meio da relação de emprego podem se constituir as figuras do empregado urbano, do aprendiz, do empregado rural, do empregado doméstico, do empregado público, do teletrabalhador, do empregado intermitente, do trabalhador temporário, dentre outros.

É importante destacar que existem outras tipos de relação de trabalho, que não se configuram como relação de emprego, por exemplo: o estagiário, o trabalhador autônomo, o trabalhador avulso, o trabalho voluntário, o trabalho de empreitada, a parceria rural, o profissional-parceiro de salões de beleza, os dirigentes e assessores de partido político, exatamente por não haver vínculo empregatício entre as partes.

4. RELAÇÃO DE EMPREGO

Como visto acima, para que a relação de emprego se constitua é necessário que os elementos fáticos-jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício estejam presentes.

O artigo 3º da CLT estabelece, para se configurar o vínculo empregatício, requisitos que devem estar presentes concomitantemente. Assim, para que a relação de trabalho se configure em uma relação de emprego é preciso que o trabalho seja prestado: por pessoa física, com personalidade, subordinação, onerosidade e a não eventualidade.

Vejamos a jurisprudência do TRT sobre o tema:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO - Para a caracterização de vínculo empregatício faz-se necessária a presença concomitante de personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Presentes tais elementos, impõe-se reconhecer o vínculo empregatício entre as partes, consoante previsão do art. 3º/CLT. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010090-73.2022.5.03.0168 (ROT); Disponibilização: 29/09/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Convocada Angela C.Rogedo Ribeiro).

EMENTA VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. A configuração do vínculo de emprego está condicionada à presença concomitante dos requisitos descritos no art. 3º da CLT (pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação). Constatada a ausência de algum desses requisitos, não há falar em vínculo de emprego. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021286-31.2020.5.04.0411 ROT, em 18/08/2021, Desembargador Roger Ballejo Villarinho - Relator).

Considerando que para se configurar uma relação de emprego são necessários alguns elementos fáticos e jurídicos estarem presentes, nesse sentido passa-se a analisar, de forma pormenorizada, cada um desses requisitos.

4.1. Pessoa Física

Para que a relação de emprego se caracterize é essencial que o serviço seja prestado por pessoa física. Dessa forma, o serviço prestado por pessoa jurídica ilide a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego.

Todavia, vale salientar que o Direito do Trabalho tem como princípio a primazia da realidade, ou seja, a realidade se sobrepõe a forma. Isso significa que se no exame do caso concreto se identificar o mascaramento da relação de

Noções de Direito do Trabalho

emprego pela contratação fraudulenta de uma pessoa jurídica, na qual o prestador de serviço é na realidade um empregado, a contratação simulada deverá ser desconstituída e o vínculo empregatício reconhecido. Ou seja, a realidade fática se sobrepõe a qualquer forma de contratação, cujo ônus da prova compete a quem alega. Vejamos:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Nos termos do art. 3º da CLT, configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Na hipótese de a reclamada negar a prestação de serviços, incumbe ao reclamante o ônus de provar os requisitos do vínculo de emprego. Todavia, quando as empresas demandadas admitem a prestação de serviços, mas alegam fato obstativo ao reconhecimento do vínculo de emprego, a elas incumbe a prova de suas alegações, encargo do qual não se desvencilharam, sendo imperioso reconhecer a relação de emprego narrada na inicial.

(TRT da 3.^a Região; PJe: 0010934-41.2021.5.03.0044 (ROT); Disponibilização: 29/09/2022; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocado Delane Marcolino Ferreira).

4.2 Pessoalidade

Outro requisito fundamental para a caracterização da relação de emprego é a que o serviço deve ser prestado com pessoalidade, isto é, para que se configure a relação de emprego é necessário que se exija que o trabalho seja realizado por uma pessoa específica e determinada. A prestação do serviço, no caso, se dá *intuitu personae*, ou seja, em razão da pessoa. Dessa forma, na relação de emprego o prestador de serviços (o empregado) não pode se fazer substituir por terceiros, mandando outras pessoas para trabalhar em seu lugar. Vejamos:

EMENTA: RELAÇÃO DE EMPREGO. DESCARACTERIZAÇÃO. PESSOALIDADE. O contrato de trabalho é, em relação ao empregado, "intuitu personae", e implica obrigação de exercer atividade de natureza infungível, ou seja, somente quem a contraiu poderá executá-la. Se o trabalhador tinha a alternativa de enviar outra pessoa em seu lugar para realizar os serviços contratados, inviável o reconhecimento da relação de emprego, à falta de um dos pressupostos do conceito de empregado.

(TRT da 3.^a Região; Processo: 0000570-58.2014.5.03.0075 RO; Data de Publicação: 10/11/2015; Disponibilização: 09/11/2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 253; Órgão

Noções de Direito do Trabalho

Julgador: Sétima Turma; Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon; Revisor: Paulo Roberto de Castro)

4.3 Subordinação

Importante destacar que a subordinação é um dos elementos mais importante para caracterizar a relação de emprego, pois para que se configure a relação de emprego é essencial que o serviço seja prestado com subordinação do empregado para com o empregador, não podendo ele decidir, livremente, sobre o início e término de sua jornada de trabalho, ou gerir seu próprio tempo e a forma da prestação de serviço, por exemplo. Ou seja, o prestador de serviço deve estar submetido ao poder diretivo do empregador, o qual pode comandar, dirigir e fiscalizar os serviços executados pelo empregado, caso em que restará caracterizado o vínculo de emprego. Vejamos:

RELAÇÃO DE EMPREGO - ENTREGADOR - IFOOD - PRESSUPOSTOS - NÃO CONFIGURAÇÃO. A configuração do vínculo de emprego depende da demonstração, no caso concreto, da presença dos elementos fático-jurídicos previstos na legislação, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, de forma pessoal e não eventual, com onerosidade e subordinação jurídica. A

ausência de quaisquer deles impede o reconhecimento do vínculo empregatício, circunstância observada no caso em relação ao elemento subordinação. A autonomia do reclamante, cadastrado como entregador parceiro na plataforma da ré, Ifood, é cristalina, pois decide, livremente, sobre o início e término da jornada de trabalho, gerindo seu tempo e a forma da prestação de serviços, não lhe sendo exigido realizar número mínimo de entregas diárias ou trabalhar por número fixo de dias ou horas, podendo folgar sempre que desejasse, sem necessidade de justificar sua ausência, observando-se, ainda, a inexistência de punições próprias da relação de emprego. Trata-se, pois, de prestação de serviços autônomos, restando, assim, afastado o vínculo de emprego pretendido. (PJe: 0010825-95.2021.5.03.0183 (ROT); Disponibilização: 28/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1465; Órgão Julgador: Nona Turma; Redator: André Schmidt de Brito).

VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ALGORÍTMICA. Para a configuração do vínculo empregatício é necessário o preenchimento dos requisitos estabelecidos no "caput" dos artigos 2º e 3º, da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física a um tomador, com pessoalidade (que inviabiliza ao empregado

Noções de Direito do Trabalho

fazer-se substituir por outra pessoa), não eventualidade (execução de trabalhos contínuos ligados à atividade econômica do empregador), onerosidade (a fim de que não se configure o trabalho voluntário), subordinação jurídica (submissão ao poder diretivo patronal, que decorre da lei e do contrato de trabalho; ausência de autonomia) e alteridade (o risco da atividade econômica cabe ao empregador). No trabalho plataformizado, naquele em que o trabalhador presta serviços utilizando-se da interface, ou seja, do aplicativo de uma plataforma digital, gerenciada, controlada e organizada por um algoritmo, ao conceito de "subordinação jurídica" agrega-se o epíteto "algoritma" a fim de especificar e contextualizar essa nova morfologia do trabalho em que as empresas estão cada vez mais organizadas e geridas por meios de processos de digitalização. Desse modo, a plataformização nada mais é do que um processo de potencialização do novo processo de organização de trabalho denominada de "uberização". (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010231-76.2021.5.03.0023 (ROT); Disponibilização: 13/05/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsini).

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO AUTOR. VÍNCULO DE EMPREGO COM A PRIMEIRA RÉ. Para que se reconheça o vínculo

empregatício, necessária se faz a prova da existência de trabalho subordinado, visto que, se assim não fosse, seria impossível distinguir o contrato de emprego de outros contratos que possuem como objeto o trabalho. A subordinação é imprescindível para que se configure a relação de emprego e, como elemento tipificador do contrato de trabalho, consiste na atuação do empregador em dar a ordem (comando) e acompanhar o cumprimento da ordem (controle). O autor, admitido formalmente como empregado da segunda ré, prestou serviços vinculados à atividade empresarial da primeira demandada, com a qual deve ser declarado o vínculo, e estendidos ao trabalhador os benefícios desse reconhecimento decorrentes. Apelo provido, para determinar o retorno dos autos à Origem a fim de prosseguimento do julgamento. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021032-51.2017.5.04.0221 ROT, em 21/05/2020, Desembargador Alexandre Correa da Cruz).

É importante ressaltar que se deve considerar a subordinação sob dois aspectos: no aspecto subjetivo, considera-se subordinação o poder do empregador de dar as ordens ao empregado, de fiscalizá-lo ou de puni-lo e a correspondente consciência do empregado do dever de obedecer a essas ordens. No aspecto objetivo, verifica-se a

Noções de Direito do Trabalho

inserção das atividades do empregado nas finalidades da empresa - entrelaçando-se com outro requisito - o da não eventualidade que se analisará a seguir¹.

Não se olvidando, como já exposto acima, que para caracterizar a relação de emprego deve-se analisar, além da situação jurídica, à situação fática exposta a qual independe da vontade das partes, buscando elementos que informam a caracterização da relação de emprego, tendo em vista que o que se integra na empresa é a atividade do trabalhador e não a sua pessoa, conforme bem expõe Paulo Vilhena².

1 <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/p-zTSICQEcoRckwLB2yYUg>

2 Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena estabelece as premissas básicas do conceito de subordinação, quais são: "(a) o trabalho não se separa da pessoa do prestador, havendo, contudo, relação de imediatidade com o trabalho e não com o prestador de serviços; (b) a intervenção do poder jurídico do empregador na conduta do empregado justifica-se exclusivamente em razão da manutenção da atividade do empregado em favor da empresa; (c) o limite de exercício do poder de direção é a adequação da atividade do prestador à atividade da empresa; (d) o trabalho do empregado é exercido por meio de atos autônomos, conquanto, no seu todo, são orientados pelo empregador; (e) o que se integra na empresa é a atividade do trabalhador e não a sua pessoa; (f) a atividade do empregado é imprescindível à atividade da empresa, havendo o acoplamento delas, em razão de expectativas recíprocas anteriores das partes; (g) a inserção ocorre de atividade em atividade e não de pessoa em pessoa." (In: Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 2ª ed. São Paulo: LTR, 1999. p. 473). In <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/>

Noções de Direito do Trabalho

PRESUNÇÃO DE VERACIDADE ELIDIDA POR PROVA EM CONTRÁRIO. SÚMULA 74, II, DO TST. ONEROSIDADE NÃO CARACTERIZADA. Caso em que, embora a reclamada seja fictamente confessa, o conjunto probatório demonstra que não houve onerosidade na relação havida com o reclamante. Contrato de empreitada firmado cujo pagamento ocorreu na conta bancária de sócia de empresa estranha à lide, da qual figurava o autor como responsável técnico. Aplicação da Súmula 74, II, do TST. Vínculo de emprego não caracterizado. Recurso do autor a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 10ª Turma, 0021200-45.2016.5.04.0332 ROT, em 31/05/2019, Desembargador Janney Camargo Bina).

4.5 Não eventualidade

Outro requisito que configura a relação de emprego é a não eventualidade, isto é, o trabalhador deve disponibilizar sua força de trabalho de forma repetida nas atividades permanentes do tomador dos serviços. Isso não significa que o trabalhador tenha de trabalhar todos os dias, o que importa, para que se configure o vínculo de emprego, é o caráter de permanência da prestação de serviços ao tomador, de

repetibilidade futura do serviço, ainda que o trabalho se dê de forma intermitente.

O trabalho eventual é aquele realizado esporadicamente, onde não há rotina de trabalho, não há previsibilidade de retorno às atividades, não há perspectiva de continuidade da execução da tarefa, motivo pelo qual não pode ser considerado como relação de emprego. Exatamente porque um dos requisitos para se configurar a relação de emprego é a não eventualidade.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NEGATIVA DA RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. Negada a relação de emprego, mas incontroversa a prestação de serviços em favor do réu, que invocou situação excepcional - prestação de serviço eventual autônomo, como fato modificativo, a teor do disposto nos arts. 818 da CLT c/c 373, II, do CPC, era dele o ônus da prova deste fato e do qual não se desonerou. Trabalhador que desempenhava a função de auxiliar em obras realizadas pelas rés. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020909-46.2015.5.04.0731 ROT, em 11/10/2018, Marcelo José Ferlin D'Ambroso).

Noções de Direito do Trabalho

Mas oportuno ressaltar que o requisito da "não eventualidade" deve ser observado do ponto de vista do empregado na inserção da empresa. Para tanto, deve ser investigado tanto no aspecto subjetivo como no objetivo. No aspecto subjetivo deve-se analisar as expectativas das partes na continuação da relação empregatícia, ou seja, na expectativa do empregador se ele poderá continuar contando com a força de trabalho do empregado, e a do empregado de que ele permanecerá recebendo salários. Já no aspecto objetivo é visto como a existência de um posto de trabalho na empresa que depende do empregado, ou seja, na ausência deste, outro empregado deverá ocupar o seu lugar e realizar o trabalho³.

4.6 Alteridade e exclusividade

Parte da doutrina considera a alteridade como um outro requisito para a configuração da relação de emprego. Basicamente a alteridade ou princípio da alteridade significa que o empregado trabalha por conta alheia, ou seja, tem seu

³ Nesse sentido vide acórdão:

<https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/p-zTSICQEcoRckwLB2yYUg>

trabalho explorado por outro, o empregador, o qual deve assumir e suportar os riscos do negócio.

Ou seja, os riscos do contrato de trabalho a ele inerentes e sobre ele incidentes devem ser suportados pelo empregador. Do contrário, caso o trabalho seja prestado com autonomia perante o tomador, estaremos diante de uma relação de trabalho e não de emprego.

Por fim, vale salientar que a relação de emprego não exige para o seu reconhecimento a exclusividade da prestação dos serviços, podendo a mesma pessoa física constituir relação de emprego com mais de um empregador.

CONTRATO DE TRABALHO.
CARACTERÍSTICAS. ALTERIDADE. RISCO DO
NEGÓCIO. TRANSFERÊNCIA AO
TRABALHADOR. ILICITUDE. Viola a alteridade
ínsita ao contrato de trabalho a vinculação
da remuneração do trabalhador ao
desempenho da atividade empreendida pela
empregadora em relação ao qual o
empregado não tenha nenhuma
interferência com o seu trabalho, como é o
caso da remuneração por comissões.
Vincular a remuneração do empregado ao
sucesso da atividade empreendida pela
empregadora é transferir para o trabalhador
o risco do negócio, colocando-o na condição
de sujeição em relação aos prejuízos que
podem advir da atividade, o que é

Noções de Direito do Trabalho

veementemente vedado pelo nosso ordenamento jurídico. (TRT da 5ª Região, Processo 0000900-48.2013.5.05.0006 Record, Origem LEGADO, Relator Desembargador EDILTON MEIRELES, 1ª. TURMA, DJ 14/04/2016)

INDENIZAÇÃO PELA UTILIZAÇÃO DE VEÍCULO. O princípio da alteridade, insculpido no art. 2º da CLT, prevê que os riscos do contrato de trabalho a ele inerentes e sobre ele incidentes devem ser suportados pelo empregador. Assim, o empregado faz jus à indenização pela manutenção e pela depreciação do veículo utilizado para a realização de suas tarefas laborais. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010269-15.2021.5.03.0015 (ROT); Disponibilização: 29/09/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).

VÍNCULO DE EMPREGO. Cediço que a relação de emprego se caracteriza pela existência concorrente dos elementos fático-jurídicos e jurídico-formais insculpidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam, a pessoalidade, pessoa física, não-eventualidade, onerosidade e a dependência jurídica ou subordinação. Da análise do conjunto probatório dos autos a conclusão é de que houve sim o alegado vínculo empregatício entre o autor e o reclamado, tendo o reclamante laborado em benefício

do reclamado, tal como decido na origem, independentemente do contrato de trabalho havido como o Sr. André ou com Hotel Minas Tower ou outra empresa, já que a exclusividade não é requisito para o reconhecimento da relação de emprego. Recurso desprovido. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010031-50.2019.5.03.0052 (ROT); Disponibilização: 24/09/2019; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Oswaldo Tadeu B.Guedes).

Uma vez demonstrado os elementos fáticos e jurídicos que devem estar presentes para caracterizar uma relação de emprego, é necessário analisarmos os conceitos de empregado e empregador estabelecidos pela CLT.

5. EMPREGADO

O conceito de empregado está insculpido nos artigos 2º, *caput*, e 3º, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

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 serviço.**

(...)

Noções de Direito do Trabalho

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

Pelo que se pode depreender o empregado é a pessoa física que presta serviços a outro (o empregador), de forma pessoal (prestação pessoal de serviço) não eventual e onerosa (mediante a percepção de salário), com subordinação (sob a dependência do empregador, o qual admite e dirige o serviço) e alteridade (o empregador assume os riscos da atividade econômica).

Destaca-se que o vínculo de emprego exsurge independente do contrato de trabalho ter sido pactuado de forma expressa ou tácita, basta que se configurem os requisitos que caracterizam a relação de emprego vistos acima.

Ademais, o parágrafo único do artigo 3º e o artigo 6º, *caput*, ambos da CLT, ressaltam que o tipo de atividade exercida ou o local da prestação dos serviços não interessam para a configuração do vínculo de emprego.

CLT - Art. 3º - (...)

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

(...)

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Por fim, reforça-se que o reconhecimento do vínculo de emprego não exige exclusividade na prestação dos serviços, podendo o empregado, se houver compatibilidade de horários, estabelecer, de forma concomitante, relação de emprego com mais de um empregador.

6. EMPREGADOR

O conceito de empregador está registrado no artigo 2º e no seu § 1º da CLT, o qual define como empregador quem assume os riscos da atividade econômica.

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 serviço.**

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de

Noções de Direito do Trabalho

beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (grifo nosso)

Dessa forma, considera-se empregador a pessoa (física ou jurídica), ou mesmo o ente jurídico despersonalizado (como a massa falida), que contrata pessoa física para que essa lhe preste serviços com pessoalidade, subordinação, onerosidade (deve haver uma contraprestação salarial), não eventualidade e alteridade (o empregador assume os riscos do negócio).

Vale salientar que a natureza jurídica do empregador é irrelevante para a configuração da relação de emprego, isto é, o tomador de serviços pode ser pessoa física, jurídica ou mesmo um ente despersonalizado, o que importa para a configuração da relação de emprego é se o serviço prestado preencha aqueles elementos fáticos-jurídicos já apontados acima (prestado por pessoa física, com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade).

É importante lembrar que o objetivo primordial do Direito do Trabalho é a proteção da parte hipossuficiente da relação de trabalho, no caso da relação de emprego, a proteção do empregado. Por essa razão o conceito de empregador possui algumas particularidades que objetivam proteger o empregado e a relação de emprego, como a

despersonalização do empregador e a assunção integral dos riscos do negócio.

A despersonalização se aplica às relações de emprego e significa que o vínculo com o empregador – ao contrário do que ocorre com o empregado – não se estabelece *intuitu personae*. Isso quer dizer que, de modo geral, o empregado não está vinculado à pessoa do empregador, mas ao empreendimento. Portanto, a impessoalidade em relação à pessoa do empregador busca proteger e preservar o vínculo de emprego – e, por conseguinte, os interesses do empregado – evitando que eventuais mudanças na direção ou na propriedade da empresa afetem a continuidade da relação de emprego. Nesse sentido:

Ementa: SUCESSÃO DE EMPREGADORES. ARTIGOS 10 E 448 DA CLT. PRINCÍPIOS. A sucessão de empregadores tem por baliza os artigos 10 e 448 da CLT, resultando da convergência dos princípios da intangibilidade objetiva do vínculo empregatício, despersonalização da figura do empregador e continuidade do contrato de trabalho. (TRT da 5ª Região, Processo 0001587-05.2019.5.05.0462, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) SEBASTIÃO MARTINS LOPES, Quarta Turma, DJ 15/06/2022)

Noções de Direito do Trabalho

Outro ponto característico é que o empregador deve assumir de forma integral e exclusiva os riscos do negócio. Isso significa que o empregador não pode repassar os riscos do empreendimento aos empregados, compartilhando e distribuindo os prejuízos eventualmente experimentados, tendo em vista que é o empregador que auferir lucro com a atividade desenvolvida pelo empregado, mesmo que posteriormente esse lucro seja cancelado – como por exemplo o cancelamento da venda pelo consumidor.

EMENTA INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. COBRADOR. ASSALTO EM ÔNIBUS. Adota-se a teoria da responsabilidade objetiva do empregador, considerando como risco da atividade econômica a ocorrência de assaltos, os quais constituem fortuito interno da atividade empresarial desenvolvida pela reclamada (transporte público de passageiros), nos termos do art. 2º da CLT e parágrafo único do art. 927 do Código Civil. O fato de a segurança pública ser um dever do Estado não afasta a responsabilidade objetiva do empregador em relação à saúde e à vida dos seus empregados, que são colocadas em perigo quando ocorrem os assaltos. Na medida em que o empregador auferir lucro em uma atividade que possa causar riscos aos seus empregados, não se sustenta a tese de que a segurança é assunto do Estado. Devida, portanto, a indenização por dano moral.

Recurso ordinário da reclamada desprovido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021542-25.2016.5.04.0019 ROT, em 11/10/2018, Desembargador Andre Reverbel Fernandes)

VENDAS CANCELADAS OU NÃO FATURADAS. COMISSÕES ESTORNADAS. RESTITUIÇÃO. O direito à comissão surge no momento em que é feito o contato com o cliente e este adquire o produto. Assim, finalizada a transação com a anuência do empregador, o posterior cancelamento da venda pelo consumidor não autoriza o desconto, tampouco o estorno das comissões pagas ao empregado, sob pena de se transferir a ele os riscos da atividade, em afronta ao princípio da alteridade. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010768-76.2019.5.03.0109 (ROT); Disponibilização: 15/09/2022; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Vicente de Paula M. Junior)

Importante esclarecer que na relação de emprego o trabalhador aliena apenas a sua força de trabalho ao empregador a fim de receber o salário como contraprestação. Assim, o empregado só se compromete a disponibilizar seus esforços ao empregador para realizar de forma subordinada determinado trabalho.

Todavia, o empregado não se compromete, de forma alguma, com o sucesso da atividade desenvolvida pelo empregador. Portanto, mesmo que o empregador enfrente

Noções de Direito do Trabalho

dificuldades ou registre perdas ou prejuízos, ainda assim deverá arcar com o pagamento dos salários e dos demais encargos dos empregados, pois, como já demonstrado acima, não cabe ao empregado suportar os riscos do empreendimento.

FALÊNCIA E FORÇA MAIOR. LIMITAÇÃO AO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. IMPOSSIBILIDADE. A falência está inserida no risco negocial do empreendimento, a ser suportado apenas pelo empregador, não se equiparando ao instituto da força maior, definido no art. 501 da CLT. Nesse sentido, inaceitável a sua invocação por parte da segunda reclamada, como pretensa justificativa para eximir-se de obrigações trabalhistas, em nome de crise financeira que teria culminado na falência da primeira reclamada, da qual, diga-se, a segunda reclamada é sócia. (TRT da 5.^a Região; Processo 0000733-04.2015.5.05.0251 ROT, Origem LEGADO, Relatora Juíza Convocada ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, 4.^a. TURMA, DJ 25/06/2019)

Nesse sentido, combinadas as disposições contidas nos artigos 2º e 3º da CLT, considera-se empregado aquela pessoa física que, pessoalmente, presta serviços de natureza não eventual, de forma subordinada e mediante remuneração, a quem (pessoa física ou jurídica) assumindo os riscos da atividade, dirige, fiscaliza e remunera aquela prestação de

serviços. Mas não se olvidando que a relação de emprego está submetida ao plano dos fatos - independentemente da vontade das partes - ou seja, estando presentes, concomitantemente, os requisitos, resta caracterizada a relação de emprego e, a ausência de um deles por si só, afasta a possibilidade jurídica de sua caracterização, conforme demonstrado acima.

A seguir analisa-se o contrato de trabalho que nada mais é que o acordo tácito ou expresso que corresponde a relação de emprego.

7. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Nos termos do artigo 442, *caput*, da CLT o contrato individual de trabalho é um acordo realizado entre as partes e pode ser realizado de forma verbal (tácita) ou por escrito (expressa):

CLT - Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o **acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.** (grifo nosso)

Logo, tendo em vista os conceitos já abordados de empregado e empregador, podemos inferir que o contrato individual de trabalho é um contrato de natureza privada (pois

Noções de Direito do Trabalho

regido pelo direito privado), em regra não solene (pode ser acordado de forma tácita ou expressa) em que uma pessoa física (empregado) se compromete, de forma consensual, a prestar serviços a outra pessoa (física ou jurídica) de forma pessoal, não eventual e subordinada, mediante a percepção de um salário (contraprestação pecuniária), sendo, portanto, bilateral, visto que há obrigações recíprocas.

Porém, o empregado não presta os serviços por conta própria, mas por conta alheia, por conseguinte, não assume os riscos da atividade que são de responsabilidade do empregador.

Além disso, o contrato de trabalho, via de regra, tem prazo indeterminado – apenas nas hipóteses legalmente previstas é que ele pode ter prazo determinado – pois, o propósito do direito do trabalho é proteger os interesses do empregado, razão porque visa garantir a continuidade da relação de emprego.

Apesar do contrato de trabalho ser de livre estipulação, conforme prevê o artigo 444, *caput*, da CLT, não pode se contrapor às disposições de proteção ao trabalhador.

CLT – Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos

coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Importante destacar que as atividades consideradas ilícitas não são protegidas pela legislação do Trabalho, exatamente por serem consideradas ilegais, como veremos a seguir.

7.1 Trabalho ilícito e trabalho proibido

A jurisprudência entende que o empregado contratado para a realização de atividade ilícita não goza de proteção laboral, pois o contrato de trabalho que tem por objeto uma atividade considerada ilegal pela lei (como por exemplo atividades realizadas em casas de jogos de azar ou a revenda de cocaína) o contrato de trabalho não será considerado válido e o vínculo de emprego não se constituirá.

CONTRATO NULO. OBJETO ILÍCITO. PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO NA ATIVIDADE ILÍCITA. BINGO. Comprovada que a atividade desempenhada pela reclamante constituía parte essencial da atividade ilícita desenvolvida pela reclamada - casa de bingo, deve ser reconhecida a nulidade do contrato por ausência de objeto lícito, o que torna sem efeito o pacto celebrado entre as partes. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0021007-

Noções de Direito do Trabalho

97.2019.5.04.0017 ROT, em 19/10/2021, Desembargador Manuel Cid Jardon).

Nesse sentido, caso haja um contrato de trabalho estipulado entre as partes que tenha por objeto desenvolver atividade considerada ilegal, o mesmo ser considerado nulo por ausência do requisito legal disposto no artigo 104, II, do Código Civil. Já está consolidado o entendimento na Orientação Jurisprudencial n.º 199 da SDI-1 do TST:

OJ 199. JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO.

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

Importante destacar que o trabalho ilícito difere totalmente do trabalho irregular, como por exemplo ocorre com o trabalho desenvolvido por menor de 16 anos - mesmo que a atividade desenvolvida seja lícita o trabalho é considerado irregular. Porém, neste caso, por ser atividade lícita, o empregado conta com a proteção juslaboral.

7.2 Consequências do contrato de trabalho

O contrato de trabalho implementa a relação de emprego acarretando consequências para as partes envolvidas.

Para o empregador, o contrato de trabalho gera a obrigação de pagar o salário, as demais verbas e encargos decorrentes da relação de emprego. Fica também ao encargo do empregador o registro dos dados bem como o preenchimento das informações do empregado na respectiva CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social, no LRE - Livro de Registro de Empregado e no eSocial.

Além das obrigações destacadas acima, a relação de emprego exsurge para o empregador os poderes diretivos, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Vejamos:

O poder diretivo significa que o empregador pode comandar e organizar a prestação dos serviços, estabelecendo a forma, o local, o horário e o modo como o trabalho será realizado.

ACÚMULO DE FUNÇÕES E JUS VARIANDI DO EMPREGADOR. O empregado que acumula funções no seu horário de trabalho somente fará jus a um adicional salarial se para a função acumulada houver previsão de ganho superior em lei, norma coletiva, regulamento interno ou no contrato de trabalho. Isto porque, ao executar tarefas que não correspondem a salário superior, deixa de realizar, ao mesmo tempo, as atribuições próprias de sua função contratual do mesmo nível. Assim, a variação de atividades está autorizada pelo poder diretivo do empregador, consoante parágrafo único do

Noções de Direito do Trabalho

artigo 456 da CLT: "A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal". (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010289-53.2020.5.03.0140 (ROT); Disponibilização: 31/08/2022; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Des.Marcelo Moura Ferreira)

Mas importante ressaltar que o poder diretivo e disciplinar do empregador não podem infringir a dignidade humana do trabalhador, extrapolando o bom senso da relação empregador x empregado, como por exemplo restringir o uso de sanitário durante a jornada de trabalho, eis que restringir o uso do banheiro exorbita os limites do poder diretivo e disciplinar do empregador em detrimento da satisfação das necessidades fisiológicas do empregado.

RESTRIÇÃO AO USO DE SANITÁRIO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O TST entende que, a efetiva restrição ao uso do banheiro por parte do empregador exorbita os limites de seu poder diretivo e disciplinar, em detrimento da satisfação das necessidades fisiológicas do empregado, configurando lesão à dignidade do trabalhador. No caso concreto, o quadro fático registrado aponta para a efetiva restrição abusiva ao uso de sanitários durante a jornada de trabalho. Violado o disposto no art. 5º, X, da Constituição

Federal - Anexo II, da NR 17, MTE, item 5.7:5.7; e Portaria nº 9, da SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO/DEPARTAMENTO DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO de 30/3/2007, trata do TRABALHO EM TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING, norma regulamentar específica da categoria profissional. (TRT da 5ª Região Processo 0000924-59.2019.5.05.0461, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) VALTERCIO RONALDO DE OLIVEIRA, Quinta Turma, DJ 11/12/2020)

Outra importante ressalva é que fato do empregador ter o poder diretivo e disciplinar sobre o seu empregado não o permite de tratar o empregado de forma discriminada estabelecendo tratamento diferenciado para os empregados que se encontram na mesma situação como por exemplo estabelecer vantagem pecuniária a um trabalhador desvinculada de qualquer pressuposto objetivo previamente ajustado, ou efetuar a dispensa de trabalhador por este se encontrar doente, não se deve "*descartar*" o trabalhador "*porque a sua condição de saúde o torna desinteressante aos propósitos de produção máxima*". Os poderes do empregador não podem e não devem ser exercidos com abuso de poder.

VERBA DE REPRESENTAÇÃO. CRITÉRIOS SUBJETIVOS. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. Conquanto se reconheça a faculdade de o empregador pagar

Noções de Direito do Trabalho

gratificação espontânea aos empregados, em razão do seu poder diretivo, não se pode admitir tratamento desigual entre empregados na mesma situação, mediante o pagamento de vantagem desvinculada de qualquer pressuposto objetivo previamente ajustado, sob pena de restar configurada prática de ato discriminatório, em face da aplicação de requisitos de caráter subjetivo, o que não é admitido pelo ordenamento jurídico, juslaboral. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010316-51.2020.5.03.0135 (ROT); Disponibilização: 20/09/2022; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Jose Murilo de Moraes)

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. REINTEGRAÇÃO. PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. CÂNCER. Para que se compreenda como discriminatória a dispensa de trabalhador doente, não é essencial que essa doença seja estigmatizante, no sentido de causar repulsa ou pela possibilidade de contágio. A discriminação advém do descarte do homem porque a sua condição de saúde o torna desinteressante aos propósitos de produção máxima, advém do descarte do homem por condição intrínseca e própria do ser humano, já que o adoecimento em algum momento da vida para todos é inexorável. Abuso do exercício do poder diretivo da empresa porque viola a isonomia garantida constitucionalmente,

ensejando tratamento diferenciado quando o contexto de vida laboral é díspar. Recurso provimento. (TRT da 5ª Região, Processo 0000285-97.2015.5.05.0132, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Segunda Turma, DJ 29/09/2022).

O poder regulamentar consiste no poder do empregador de estabelecer regras de condutas e comportamento e emitir ordens que devem ser seguidas pelo empregado. Essas normas e regras de condutas devem estar previamente estabelecidas pelo empregador, cabe a este o poder de criar normas no âmbito da empresa, de delimitar as funções do trabalhador, mediante retribuição salarial estipulada. Não sendo permitido o desvio da função do empregado sem os devidos pagamentos das diferenças resultantes.

ACÚMULO DE FUNÇÕES E JUS VARIANDI DO EMPREGADOR. O acúmulo de funções tem como fundamento o fato de o empregado, admitido para determinado cargo, com função definida, exercer, além das atividades inerentes ao seu contrato de trabalho, atribuições de cargo diverso ao seu, caso em que obrigaria o empregador ao pagamento de possíveis diferenças resultantes. Pressupõe, portanto, a existência de plano de cargos e salários ou quadro de pessoal organizado em carreira no âmbito da empresa, ou, ao menos, norma interna, de

Noções de Direito do Trabalho

natureza regulamentar, vinculando o contrato de trabalho, a estabelecer funções e determinada hierarquia, com os salários respectivos. Assim, a inexistência de plano de cargos e salários ou norma equivalente já desautorizaria a pretensão, cumprindo lembrar que cabe ao empregador, detentor do poder disciplinar, delimitar as funções do trabalhador, mediante retribuição salarial estipulada. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010290-23.2021.5.03.0069 (ROPS); Disponibilização: 27/09/2021; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Des.Marcelo Moura Ferreira)

PLANOS DE AFASTAMENTO INCENTIVADO. O estabelecimento de Planos de Desligamento voluntário se insere no chamado Poder Regulamentar, poder de criar normas no âmbito da empresa. Tal poder encontra limitações na lei trabalhista, particularmente nos artigos 444 e 468 da CLT. Assim, podem ser estabelecidas condições incentivando o desligamento do emprego, desde que não haja ofensa ao conteúdo de proteção mínima ao empregado, o que foi observado, no caso. (TRT da 5.^a Região, Processo 0185900-81.2008.5.05.0561 Record, Origem LEGADO, Relator Desembargador JEFERSON MURICY, 5.^a. TURMA, DJ 02/09/2014)

O poder fiscalizatório se consubstancia no poder do empregador supervisionar o empregado, controlando e

verificando o cumprimento das obrigações, das ordens e das orientações. Mas, o poder fiscalizatório, também está limitado pelos princípios constitucionais como por exemplo não é permitido instalar câmera de vídeo no vestiário dos empregados porque evidencia atividade abusiva e ofensiva à dignidade da pessoa humana e à intimidade e privacidade do empregado.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS -
INSTALAÇÃO DE CÂMERAS DE VÍDEO NOS
VESTIÁRIOS UTILIZADOS PELOS
EMPREGADOS - ABUSO DO PODER DIRETIVO
E FISCALIZATÓRIO. O poder diretivo e
fiscalizatório do empregador encontra
limites no respeito à integridade moral dos
empregados. A instalação pela reclamada de
câmeras de vídeo no vestiário utilizado pelos
seus empregados, para fins de fiscalização,
evidencia atividade abusiva e ofensiva à
dignidade da pessoa humana e à intimidade
e privacidade do empregado, valores
resguardados em patamar de altitude
constitucional (arts. 1º, III e 5º, X, da CF/88),
impondo-se a condenação à reparação
indenizatória por danos morais, por
presentes todos os pressupostos
consubstanciados nos artigos 186 e 927, do
Código Civil. (TRT da 3.ª Região; PJe:
0010612-62.2021.5.03.0095 (ROT);
Disponibilização: 29/08/2022,
DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 625; Órgão

Noções de Direito do Trabalho

Julgador: Segunda Turma; Redator: Sebastiao Geraldo de Oliveira)

EMENTA REVISTA NOS PERTENCES DOS EMPREGADOS. DANO MORAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A conferência e a identificação dos objetos pessoais do trabalhador, no caso dos autos, não caracterizam causa capaz de configurar dano moral indenizável. Isso porque a revista diária realizada no local de trabalho se assemelha àquelas realizadas em instituições bancárias e em aeroportos e não configura violação aos direitos da personalidade que agridem, de forma desproporcional, a honra, a dignidade, a vida privada, a imagem do indivíduo, o seu conceito interior e o seu conceito perante o grupo social. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0021480-21.2017.5.04.0028 ROT, em 13/05/2021, Desembargador Carlos Alberto May).

Por fim, temos o poder disciplinar que se traduz na possibilidade do empregador aplicar sanções em decorrência da infração que o empregado porventura tenha cometido. Salientamos que a penalidade a ser aplicada deve ser proporcional à gravidade da falta e demais quesitos.

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A prova não confirma que a empregadora extrapolou os limites do poder diretivo que lhe confere a legislação trabalhista nem que atuou de forma abusiva quanto ao seu poder

disciplinar ao descontar os atrasos. Não foram ratificados fatos considerados ofensivos à sua honra, a sua imagem, a sua saúde psíquica que tivesse origem em atitude patronal ilegítima, mas o exercício livre do direito potestativo patronal. ACÚMULO DE FUNÇÕES. INDEVIDO. Ante a demonstração de prestação de serviços compatíveis com a função exercida, indefere-se o pedido de diferenças salariais decorrentes do alegado acúmulo de função. Incide, no caso, o regramento previsto no artigo 456 da CLT. INDENIZAÇÃO CORRESPONDENTE AO PIS. AUSÊNCIA DE ENCAMINHAMENTO DA RAIS NÃO VERIFICADA - incabível o deferimento do pedido de pagamento de indenização correspondente ao abono do PIS, quando o empregado não comprova preencher os requisitos estabelecidos na Lei nº 7.859/89. (TRT da 5ª Região, Processo 0000534-08.2020.5.05.0024, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA ADNA AGUIAR DO NASCIMENTO, Quinta Turma, DJ 31/07/2022).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. CARACTERIZAÇÃO. ÔNUS DA PROVA. Na caracterização da justa causa para o rompimento do contrato de trabalho, a doutrina e a legislação entendem indispensável a presença dos seguintes requisitos: correta capitulação legal do ato

Noções de Direito do Trabalho

faltoso (art. 482/CLT); imediatidade, que não afasta o decurso do prazo para apuração dos fatos; gravidade da falta de tal monta que impossibilite a continuidade do vínculo; inexistência de perdão tácito ou expresso; relação de causa e efeito entre o fato e a rescisão; que haja repercussão danosa na vida da empresa, e do fato advenham prejuízos ao empregador; que não haja duplicidade de punição; além da consideração das condições objetivas do caso, da personalidade e do passado do trabalhador. É, pois, imprescindível à despedida por justa causa a prova inequívoca do cometimento de falta grave, e, nos termos do inciso II, artigo 373 do CPC, este ônus incumbe ao empregador, por se tratar de fato impeditivo do direito vindicado. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010804-80.2021.5.03.0099 (ROT); Disponibilização: 25/08/2022; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Anemar Pereira Amaral)

RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. PROVA ROBUSTA E INEQUÍVOCA DO ATO DE IMPROBIDADE. O poder disciplinar faculta ao empregador aplicar punições ao empregado, sendo a dispensa por justa causa a penalidade máxima, prevendo a lei as hipóteses taxativas em que ela é autorizada, por ter abalado a fidúcia indissociável da relação de emprego, art. 482 da CLT. Por ser a penalidade máxima, é imprescindível a

prova robusta e inequívoca do(s) fato(s) que a justifique(m). E, considerando que é fato impeditivo do direito do empregado de receber as indenizações decorrentes da despedida arbitrária, o ônus da prova cabe ao empregador que a alegou, nos termos dos art. 373 do CPC e 818 da CLT. O contexto probatório dos autos revelou-se apto a subsidiar a justa causa aplicada por ato de improbidade do empregado, pelo que se mantém a sentença. (TRT da 5ª Região, Processo 0000495-42.2019.5.05.0122, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO, Quarta Turma, DJ 16/08/2022)

Os poderes do empregador devem ser utilizados de forma moderada, pois condutas discriminatórias, desproporcionais podem ser tidas como afrontosas à dignidade do empregado, podendo acarretar punições ao empregador.

Ressalta-se que a comprovação da falta é ônus do empregador e que dispensa por justa causa, como penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, deve ser analisada com cautela pois exige que o empregador produza prova robusta de que o trabalhador tenha cometido falta grave o suficiente para ensejar o rompimento motivado do contrato de trabalho.

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL.
RESPONSABILIDADE CIVIL. REPARAÇÃO DE

Noções de Direito do Trabalho

DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. Procedimento persecutório e discriminatório ao empregado, quando levado a efeito pelo empregador, desborda dos limites do seu poder diretivo e disciplinar, o qual deve se pautar pela discricionariedade e não pela arbitrariedade, revelando-se ultrajante e atentatório à dignidade da pessoa humana, quebrando, ainda, a fidúcia, tão indispensável ao cumprimento das obrigações insertas no contrato de trabalho. Assim, somente a conduta ilícita do empregador implica verdadeiro assédio moral, passível da reparação de danos. Recurso ordinário do reclamante a que se dá parcial provimento. (TRT da 5ª Região, Processo 0001300-63.2016.5.05.0004, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA, Segunda Turma, DJ 12/05/2022).

DIFERENÇAS DE ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. O adicional de insalubridade corresponde a salário condição, ou seja, é pago de acordo com as condições de trabalho a que está submetido o empregado, em consonância com a norma contida no art. 192 da CLT. Eventual alteração do grau de insalubridade, para mais ou para menos, deve-se à observância do respectivo grau de insalubridade de acordo com as condições de trabalho, sem caracterizar-se a hipótese de discriminação

ou alteração contratual lesiva, nos moldes do que dispõe o art. 468 da CLT. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021930-30.2017.5.04.0006 ROT, em 18/10/2018, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. EXORBITÂNCIA NO USO DO PODER DISCIPLINAR. IMPOSSIBILIDADE DE DUPLA PUNIÇÃO PARA A MESMA FALTA. A dispensa por justa causa, como penalidade máxima a ser aplicada ao empregado, deve ser analisada com cautela e exige que o empregador produza prova robusta de que o trabalhador tenha cometido falta grave o suficiente para ensejar o rompimento motivado do contrato de trabalho. Se a conduta do empregado, tida como faltosa, era prática comum na empresa, normalmente repreendida por punições menos drásticas do que a dispensa sumária, tem-se que o ato patronal pode ser tido como discriminatório ou que tenha extrapolado os limites aceitáveis de seu poder disciplinar. Ademais, a reclamada puniu o autor duas vezes pelo mesmo ato, ao lhe aplicar suspensão e por dispensá-lo motivadamente, o que não encontra guarida em nosso ordenamento jurídico. Também a ordem jurídica, como corrente na jurisprudência, não tolera o denominado bis in idem, que é a dupla punição pela mesma falta. (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000560-

Noções de Direito do Trabalho

58.2013.5.03.0104 RO; Data de Publicação: 20/08/2014; Disponibilização: 19/08/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 112; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara; Revisor: Monica Sette Lopes)

Por outro lado, para o empregado o contrato de trabalho gera a obrigação de dispor de sua capacidade e energia para prestar os serviços acordados com o empregador, devendo executá-los conforme suas determinações e orientações.

Em contrapartida o empregado tem o direito da percepção do salário e do pagamento das demais verbas e encargos trabalhistas, independentemente do sucesso do empregador.

Além disso, o empregado tem direito a ser indenizado pelos danos eventualmente sofridos em decorrência do contrato de trabalho, os quais podem dar ensejo a percepção de dano moral - quando o trabalhador é submetido a situações que ferem a sua dignidade, honra, imagem e moral -, e/ou material, e/ou estético - casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, que podem resultar em situações de invalidez ou amputações e traumas físicos e psicológicos, ensejando reparação pecuniária.

INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. EMPREGADA GESTANTE. COAÇÃO NO PEDIDO DE DEMISSÃO. Caracterizado o tratamento desrespeitoso, ameaçador e até

ofensivo com a reclamante, praticado pela reclamada a ensejar a reparação por danos morais. Hipótese que a empregadora não teve o menor constrangimento em não aceitar, sem qualquer justificativa plausível, os documentos fornecidos pelos estabelecimentos de saúde, aos seus empregados, para abonar as faltas, principalmente das empregadas gestantes, em total falta de consideração com a saúde de sua empregada, e ofensa à dignidade e honra da trabalhadora. Situação agravada pela coação à reclamante a pedir demissão, sob pena de ser dispensada por justa causa. Recurso provido para condenar a reclamada ao pagamento da indenização por danos morais. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0021816-82.2017.5.04.0203 ROT, em 02/10/2019, Desembargadora Ana Luíza Heineck Kruse).

DANO MORAL. OFENSAS POR PARTE DO SUPERIOR HIERÁRQUICO. ABUSO DO PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR. O dano moral no ambiente de trabalho possui várias modalidades, entre elas o assédio moral, que se constitui em condutas ofensivas e humilhantes mais gravosas por parte do empregador, de forma reiterada, com a finalidade de perseguição ou exclusão do empregado. Comprovado que não houve tratamento discriminatório direcionado especificamente ao autor para desestabilizá-

Noções de Direito do Trabalho

lo, humilhá-lo ou diminuí-lo, indevida indenização por assédio moral. Todavia, demonstrado que o preposto da reclamada tratava seus subordinados, dentre os quais o reclamante, de forma desrespeitosa, através de xingamentos e insultos, configura-se o dano moral puro, que deve ser reparado, em virtude do abuso no exercício do poder diretivo e disciplinar. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0107900-55.2009.5.03.0022 RO; Data de Publicação: 21/05/2010; Disponibilização: 20/05/2010, DEJT, Página 93; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria; Revisor: Manuel Candido Rodrigues).

Vale salientar que o empregador também pode sofrer dano moral em função da relação de emprego, apesar de menos comum, é possível. Tal situação pode ocorrer, por exemplo, quando o empregado age ou se omite com a intenção de prejudicar a imagem do empregador junto aos seus clientes e consumidores. Nesse caso, poderá o empregado ser condenado a indenizar o empregador por danos morais, podendo ensejar, ainda, demissão por justa causa.

Ainda há a possibilidade do empregado desfrutar dos direitos de eventual invenção ou aperfeiçoamento que ele tenha desenvolvido, desde que observada as condições impostas pelo artigo 90 da Lei n.º 9.279/1996.

Lei n.º 9.279/96 – Art. 90. Pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.

7.3 Alterações do contrato de trabalho

Em regra, aos contratos individuais de trabalho se aplica o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, conforme estabelecido no artigo 468 da CLT.

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

Porém, existe a possibilidade do empregador promover modificações lícitas no contrato de trabalho, de forma unilateral, desde que essas modificações não prejudiquem o empregado, o que a doutrina denomina de *jus variandi*.

O *jus variandi* decorre do poder diretivo do empregador, de modo a permiti-lo fazer alterações no contrato de trabalho,

Noções de Direito do Trabalho

modificando de modo excepcional e unilateral as condições de trabalho anteriormente estabelecidas como, por exemplo, o horário, as funções desempenhadas, o local da prestação de serviços, etc. Contudo, como todo poder, o *jus variandi* deve ser utilizado com moderação e parcimônia, sob pena do empregado poder pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho em razão de descumprimento contratual.

Como exemplo que podemos citar é a variação de tarefas determinadas pelo empregador de forma unilateral, mas dentro do contexto das atividades regularmente desenvolvidas pelo empregado e que não resultem em prejuízos ao mesmo, sob pena de ser considerada ilícita a alteração realizada pelo empregador. Vejamos:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. NÃO CONFIGURAÇÃO. Pela regra geral, o empregado é contratado para desenvolver todo serviço compatível com sua condição pessoal (art. 456, parágrafo único, da CLT), observados os princípios da boa-fé e da equivalência das prestações, caso não exista ajuste em contrário. A variação de tarefas, no contexto das atividades regularmente desenvolvidas pelo empregado, não importa em reconhecimento de acúmulo de função, encontrando-se dentro da perspectiva do *jus variandi* do empregador, considerando, ainda, que o salário é estipulado pelo conjunto de atribuições e não por atividade

em separado. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010145-82.2022.5.03.0181 (ROT); Disponibilização: 29/09/2022; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho)

ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. É ilícita a alteração contratual que resulte em prejuízos ao empregado. Inteligência do art. 468 da CLT. (TRT da 5^a Região, Processo 0000293-60.2018.5.05.0038, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) VALTERCIO RONALDO DE OLIVEIRA, Quarta Turma, DJ 20/09/2022)

DESVIO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS. O desvio de função se caracteriza na prática de atribuir ao empregado função diversa daquela para a qual fora contratado, sem lhe pagar o salário correspondente. Há, assim, alteração do contrato de trabalho, independentemente de ser a nova atividade executada dentro da mesma jornada. E se não for acompanhada por incremento salarial correspondente, ensejará enriquecimento sem causa ao empregador, por constituir trabalho sem remuneração, sendo essa prática completamente rejeitada pelo ordenamento jurídico pátrio. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010142-89.2022.5.03.0129 (ROT); Disponibilização: 01/08/2022; Órgão Julgador: Quinta Turma; Redator: Paulo Mauricio R. Pires).

7.3.1 Alteração dos sujeitos da relação de emprego

É oportuno informar que em relação à alteração dos sujeitos do contrato de trabalho, apenas a pessoa do empregador pode ser modificada. Cabe lembrar que na relação de emprego – em função da exigência de personalidade por parte do empregado – apenas o empregador pode ser alterado, em função da sua impessoalidade, dando azo à chamada sucessão trabalhista.

A sucessão trabalhista ocorre quando há mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa, contudo, essa alteração não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados, nos termos do artigo 448 da CLT.

CLT – Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Na sucessão não ocorre o encerramento das atividades da empresa, mas sim a mera alteração da sua direção, importante destacar que a responsabilidade pelos débitos trabalhistas e fiscais persistem de forma solidária.

AGRAVO DE PETIÇÃO DO EXECUTADO. Diante dos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, que dispõem acerca da sucessão trabalhista, entende-se que há sucessão de empregadores entre as empresas, uma vez que foram preenchidos os requisitos que

caracterizam a sucessão. A fotografia juntada comprova que o empreendimento está apenas "sob nova direção", o que configura a continuidade da mesma atividade no "ponto". Não há encerramento, mas sim, a mera alteração na direção do estabelecimento, o que configura a sucessão. (TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, 0020086-21.2021.5.04.0292 AP, em 19/05/2022, Desembargadora Lucia Ehrenbrink).

SUCESSÃO TRABALHISTA. NÃO CONFIGURAÇÃO. Nos precisos termos dos artigos 10 e 448 da CLT, não somente o empregador original, mas também todos aqueles que, de qualquer forma, tenham assumido o controle da empresa, são solidariamente responsáveis pelos créditos de todos os empregados que laboraram no período anterior à mudança na propriedade, na titularidade ou na estrutura jurídica patronal, mesmo que a questão seja trazida em sede de execução. Para tanto, revelam-se como requisitos para caracterização da sucessão a transferência de uma unidade econômica, ou de parte dela, de um titular para outro ou a alteração na estrutura jurídica da unidade antes constituída e a continuidade do empreendimento econômico. Todavia, a mera locação do imóvel anteriormente utilizado por outra empresa, ainda que para o exercício da

Noções de Direito do Trabalho

mesma atividade, não é, por si só, suficiente para que se configure a sucessão empresarial, principalmente quando não há qualquer indício de utilização da propriedade, estrutura material ou jurídica da empresa supostamente sucedida. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010419-51.2021.5.03.0029 (AP); Disponibilização: 13/07/2022; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Convocado Carlos Roberto Barbosa).

7.3.2 Alteração de função

A alteração da função previamente estabelecida no contrato de trabalho só é lícita quando for favorável ao empregado ou nos estritos termos da CLT, como os casos de: cargos de confiança (artigo 468, § 1º da CLT), reversão (artigo 468, § 2º da CLT), readaptação (artigo 461, § 4º da CLT) e de substituição eventual ou temporária (artigo 450 da CLT).

O cargo de confiança é aquele em que o empregado desempenha efetivamente atividades de gestão, como os casos de gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial (artigo 62, inciso II, da CLT). Além dos poderes de gestão, para que se configure de fato o exercício do cargo de confiança é necessário que o empregado receba um adicional de gratificação pela função de, pelo menos, 40% do salário efetivo (artigo 62, parágrafo único da CLT).

CLT - CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

(...)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Nesse sentido é irrelevante a denominação do cargo, para ser considerado cargo de confiança, deve haver o efetivo desempenho de atividades de destaque na estrutura organizacional da empresa, com consideráveis poderes de mando, gestão e/ou representação do empregador e a distinção remuneratória de no mínimo 40% superior ao cargo efetivo.

Noções de Direito do Trabalho

CARGO DE CONFIANÇA - ART. 62, II, DA CLT - REQUISITOS. A configuração da exceção prevista no art. 62, II, da CLT passa pelo cumprimento de dois requisitos: exercício de função de confiança e distinção remuneratória de, no mínimo, 40% superior à do cargo efetivo ou, ainda, tendo como referência o padrão salarial dos demais empregados. Irrelevante a denominação do cargo, sendo imprescindível o efetivo desempenho de atividades de destaque na estrutura organizacional da empresa, com consideráveis poderes de mando, gestão e/ou representação do empregador. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010416-38.2021.5.03.0113 (ROT); Disponibilização: 23/09/2022; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: André Schmidt de Brito).

HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. Os cargos de gestão referidos no art. 62, inc. II, da CLT exigem a outorga de poderes pelo empregador em tal amplitude que permitam ao empregado representá-lo, substituindo-o em sua atuação de administração e condução do negócio. Somente se trabalhar nestas condições, o trabalhador está excluído das regras gerais de duração do trabalho previstas na CLT, somando-se a tal requisito a percepção de remuneração em patamar mais elevado que os demais empregados (superior ao salário do cargo efetivo acrescido de 40%). (TRT da 4.^a Região,

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

4ª Turma, 0020743-12.2016.5.04.0203 ROT, em 22/11/2018, Desembargador George Achutti).

Como o exercício desse cargo decorre da confiança depositada no funcionário, pode o empregador, a qualquer tempo, destituí-lo, de forma unilateral, do exercício da função de confiança. Nesse sentido a CLT em seu artigo 468, § 1º e a jurisprudência:

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

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O direito à indenização por danos decorrentes do contrato de trabalho pressupõe a existência de ato ilícito praticado pelo empregador, de prejuízo suportado pelo empregado e de nexos de causalidade entre a conduta antijurídica do primeiro e o dano experimentado pelo segundo. E, no caso dos autos, não houve ilegalidade ou abuso de poder no que se refere à destituição da

Noções de Direito do Trabalho

parte autora do cargo de confiança que ocupava anteriormente, ao contrário, a parte ré agiu nos limites do exercício do direito potestativo do empregador, sendo certo que os danos patrimoniais suportados em virtude da supressão da função comissionada já foram reparados em reclamação trabalhista anteriormente ajuizada. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010879-45.2021.5.03.0059 (ROT); Disponibilização: 01/06/2022; Órgão Julgador: Segunda Turma; Redator: Des.Gisele de Cassia VD Macedo)

DESTITUIÇÃO DE FUNÇÃO DE CONFIANÇA. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. A destituição da função de confiança, com retorno ao cargo anteriormente ocupado, não configura alteração lesiva do contrato de trabalho, tratando-se de ato discricionário do empregador, a quem cabe gerenciar a ocupação das funções de confiança da maneira que julgar mais conveniente. (TRT da 5.^a Região Processo 0000601-50.2018.5.05.0021, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) MARIA DAS GRAÇAS OLIVA BONESS, Quarta Turma, DJ 26/05/2021).

A reversão, por sua vez, ocorre quando o empregado deixa, por qualquer motivo ou razão, o cargo ou função de confiança, retornando ao cargo efetivo anteriormente ocupado. Nesse caso, independentemente do tempo que o

cargo de confiança tenha sido exercido ou os motivos que levaram o empregado a deixá-lo, não haverá direito a incorporação ou manutenção do pagamento da gratificação recebida pelo exercício da função. Nesse sentido o artigo 468, § 2º da CLT e a jurisprudência:

CLT - Art. 468 (...)

§ 2º A alteração de que trata o § 1o deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO.ALTERAÇÃO CONTRATUAL. Reversão ao cargo efetivo, com exclusão do exercício de função de confiança, não configura ato lesivo do empregador, que tem a prerrogativa de administrar e remanejar sua força de trabalho, por assumir os riscos do negócio. Aplicação do parágrafo 1º do art. 468 da CLT. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020270-64.2019.5.04.0027 ROT, em 18/12/2020, Vania Maria Cunha Mattos).

REVERSÃO AO CARGO DE ORIGEM - FUNÇÃO DE CONFIANÇA EXERCIDA POR PERÍODO INFERIOR A DEZ ANOS E ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. SUPRESSÃO DA GRATIFICAÇÃO - POSSIBILIDADE. Exercida função de confiança por período inferior a

Noções de Direito do Trabalho

dez anos, em período contratual anterior ao advento da Lei 13.467/2017, a reversão do empregado ao cargo efetivo, por força do exercício regular do jus variandi do empregador, não atrai a aplicação do entendimento previsto no item I da Súmula 372 do TST, voltado para as relações de trabalho regidas pela CLT, anteriores ao advento da Lei 13.467/2017, que introduziu os §§ 1º e 2º ao art.468 da CLT e afastou o direito à incorporação da gratificação quando do retorno do empregado ao cargo efetivo, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011451-87.2019.5.03.0053 (ROT); Disponibilização: 21/05/2021; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Denise Alves Horta).

De mais a mais, temos o caso da readaptação, que é outra alteração de função permitida pela legislação. A readaptação ocorre quando o empregado sofre, durante o curso do seu contrato de trabalho, uma limitação laboral na sua capacidade física e/ou mental, sendo reacomodado em uma função compatível com as limitações sofridas. Nesse sentido o artigo 461, § 4º da CLT e a jurisprudência:

CLT – Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá

igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

(...)

§ 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.

READAPTAÇÃO. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. DOENÇA RELACIONADA COM O TRABALHO. Nos casos em que a alteração da função do empregado decorre de processo de reabilitação realizado pelo INSS, em que se constata restrições laborais do trabalhador, o qual é, portanto, readaptado em função diversa da anteriormente exercida, é vedada a redução salarial, sob pena de ofensa aos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CR/88) e da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT). A situação se agrava nos casos em que a redução da incapacidade é decorrente de acidente do trabalho, como no presente caso. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010220-82.2021.5.03.0076 (ROT); Disponibilização: 26/05/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 493; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida)

Temos ainda a substituição eventual ou temporária que é aquela em que o empregador determina que o empregado

Noções de Direito do Trabalho

realize, de forma provisória, a execução de atividades e tarefas que são estranhas às suas atribuições rotineiras, como, por exemplo, a substituição de um colega por motivo de doença. Nesse caso, a alteração da função é lícita e possível, devendo o empregado, ao final da contingência, voltar ao cargo anterior (artigo 450 da CLT). Nesse sentido o artigo 450 da CLT e a jurisprudência:

CLT - Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO. O direito do empregado substituto ao mesmo salário do empregado substituído encontra suporte no artigo 5º da CLT, que preconiza: "a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo", sendo que os contornos jurídicos da substituição são extraídos do artigo 450, também do Conjunto Normativo Consolidado: "Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior". (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010462-19.2021.5.03.0148 (ROT); Disponibilização: 25/05/2022; Órgão

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Julgador: Décima Turma; Relator: Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque).

Por fim, abordam-se dois tipos de alteração ilícita de função, como são os casos do rebaixamento de função e da retrocessão.

O rebaixamento de função ocorre quando o empregador, com o intento de punir o empregado, altera a função exercida pelo trabalhador, fazendo-o retornar a uma função hierarquicamente inferior ou pior remunerada. Nesse caso, o empregado regressa a uma função inferior, que por ele já havia sido ocupada, como forma de punição determinada pelo empregador. Mas, cuidado, não se confunde com o retorno do empregado à função primitiva que é medida legítima e prevista em lei – no § 1º do artigo 468 da CLT.

Vejamos a jurisprudência:

DIFERENÇAS SALARIAIS. REBAIXAMENTO FUNCIONAL. O rebaixamento de função que implica em redução do piso normativo se traduz em alteração contratual lesiva, a ensejar o deferimento do pedido de diferenças salariais. Recurso parcialmente provido.

(TRT da 5ª Região Processo 0001015-03.2017.5.05.0015, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ESEQUIAS PEREIRA DE OLIVEIRA, Segunda Turma, DJ 11/11/2020)

Noções de Direito do Trabalho

RESCISÃO INDIRETA. REBAIXAMENTO DE FUNÇÃO. NÃO CONFIGURAÇÃO. RETORNO AO CARGO INICIALMENTE OCUPADO. Rebaixamento de função não se confunde com o retorno do empregado à função primitiva, que se verifica nos casos em que o trabalhador estava investido de determinada função em caráter provisório. O retorno é medida legítima e está autorizado pela lei, conforme se verifica do parágrafo primeiro do art. 468 da CLT, segundo o qual "não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança."(TRT da 3.ª Região; PJe: 0011071-33.2018.5.03.0010 (ROT); Disponibilização: 29/01/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 439; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Sebastião Geraldo de Oliveira)

Já a retrocessão também implica no retorno do empregado ao cargo anteriormente ocupado, contudo, nesse caso, a alteração não tem a intenção de punir o trabalhador, mas, mesmo assim, a alteração é ilícita, pois rebaixa o empregado a uma posição inferior.

BANCÁRIO - CARGO DE CONFIANÇA INEXISTENTE - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - SUPRESSÃO - Se, a teor da Súmula 102 do TST, o caixa bancário não exerce cargo de

confiança, a gratificação auferida pelo empregado não pode estar condicionada à ocupação da função de "caixa executivo". Denomina-se retrocessão, não reversão, o ato do empregador que retira o obreiro do cargo de "caixa executivo", recolocando-o no cargo de "escriturário".(TRT da 3.^a Região; Processo: 0079500-76.2006.5.03.0041 RO; Data de Publicação: 19/12/2006; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro; Revisor: Convocada Wilmeia da Costa Benevides)

7.3.3 Alteração da duração do trabalho

O Direito do Trabalho permite alterações na duração do trabalho, autoriza tanto a ampliação como a redução da jornada, bem como a modificação do horário de trabalho.

A licitude ou ilicitude dessas alterações dependem das circunstâncias.

As alterações que visam a ampliação da jornada de trabalho podem ser licitamente realizadas quando justificadas, por exemplo, por motivo de força maior, para a realização de serviços inadiáveis, dentre outros casos.

A redução da jornada é igualmente possível e pode ser realizada sem maiores percalços se houver a manutenção do pagamento integral do salário, o que implica, obviamente, no aumento do salário-hora.

Noções de Direito do Trabalho

DIMINUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. Hipótese em que havida a diminuição da carga horária com proporcional redução de salário. A alteração unilateral, ainda que com concordância, importa em violação aos princípios da inalterabilidade contratual lesiva, da condição mais benéfica e da irredutibilidade salarial. Recurso da reclamada a que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020645-60.2017.5.04.0601 ROT, em 18/10/2018, Desembargadora Lais Helena Jaeger Nicotti)

Excepcionalmente também é possível a redução da jornada de trabalho, mesmo que implique na redução proporcional do salário, desde que haja o que a doutrina chama de interesse extracontratual do empregado.

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HOSPITAL CONCEIÇÃO. ALTERAÇÃO DE CARGA HORÁRIA DE 220 PARA 180 HORAS. IRREDUTIBILIDADE SALARIAL. Não há ilegalidade no retorno do empregado à carga horária de trabalho contratada de 180 horas mensais, procedida em decorrência de pleito do próprio interessado em ação trabalhista. Alteração contratual lesiva ao empregado não caracterizada, sendo devida ao

trabalhador, apenas, a indenização prevista na súmula 291 do TST, já paga pelo reclamado. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020925-49.2017.5.04.0013 ROT, em 03/12/2018, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno)

Outra situação que envolve a redução da jornada de trabalho é a supressão das horas extras habituais (aquelas que são feitas de forma rotineira). O empregador pode, de forma unilateral, suprimir, total ou parcialmente, a realização de horas extras habitualmente realizadas pelo empregado, mas, para tanto, terá de indenizá-lo, nos termos da Súmula 291 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula 291 do TST - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada

Noções de Direito do Trabalho

normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Abordamos a seguir os casos de alteração dos horários de trabalho. No geral, as alterações do horário de trabalho são lícitas, estando abarcadas pelo poder diretivo do empregador. Nesse sentido, pequenas alterações no horário de trabalho são permitidas e tidas como lícitas, como, por exemplo, ampliar o intervalo intrajornada, dentro dos parâmetros legais, para prorrogar o horário de término do expediente.

ALTERAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO - A fixação do horário a cargo da empregadora, conforme necessidade do serviço, não caracteriza alteração lesiva do contrato, vedada pelo art. 468 da CLT, mas sim exercício do poder diretivo do empregador, encontrando respaldo, inclusive, no edital do concurso por meio do qual o autor foi contratado, cujas normas vinculam a Administração Pública quanto o candidato. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010673-58.2021.5.03.0147 (ROT); Disponibilização: 10/08/2022; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Jorge Berg de Mendonca).

EMENTA NULIDADE DO PEDIDO DE DEMISSÃO. ALTERAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO. A modificação do horário de trabalho do empregado, desde que respeitada a carga horária contratada, não

caracteriza alteração contratual lesiva, sendo medida que decorre do poder diretivo do empregador. Logo, não restando demonstrada a alegada invalidade do pedido de demissão formulado pela autora, calcado na suposta irregularidade da determinação patronal de troca de turno, é descabida a pretensão de reversão para despedida sem justa causa. Provido o recurso da primeira reclamada. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021520-38.2015.5.04.0233 ROT, em 06/12/2018, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente).

CONTRATO DE TRABALHO ESCRITO. JORNADA DE TRABALHO PACTUADA. ALTERAÇÃO ILÍCITA. HORAS EXTRAS. O contrato de trabalho, celebrado de forma escrita, e sob os auspícios do artigo 443, consolidado, constitui prova pré-constituída tangente aos direitos e obrigações contratuais, trazendo consigo o princípio da força obrigatória, segundo a expressão latina PACTA SUNT SERVANDA, o que impõe o seu cumprimento haja vista que tal se transformou em lei entre as partes pactuantes. Desta forma, a alteração do horário de trabalho de 20 (vinte) para 40 (quarenta) horas semanais enseja verdadeira alteração ilícita do contrato de trabalho, ao resultar inerentes prejuízos ao reclamante o que deve ser repellido ante o regrado no artigo 468, consolidado. A contratualidade,

Noções de Direito do Trabalho

no caso concreto, afasta por completo o disposto nas normas coletivas quanto ao horário semanal de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais. Além de fazer incidir o princípio da proteção, inclusive quanto às suas dimensões, in dubio pro operário, norma mais favorável, e condição mais benéfica. ÍNDICE DE CORREÇÃO MONETÁRIA. Na atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça do Trabalho deve ser aplicado o Índice Nacional de Preço ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E), na fase pré-judicial, e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC (artigo 406 do Código Civil). (TRT da 5ª Região, Processo 0001301-30.2017.5.05.0031, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) WASHINGTON GUTEMBERG PIRES RIBEIRO, Quinta Turma, DJ 20/09/2022).

Outra situação de alteração de horário de trabalho são as modificações de turno. Em princípio a alteração do horário noturno para o diurno é considerada lícita e salutar, pois, apesar dessa modificação ocasionar a perda da percepção do adicional noturno, ela é benéfica para a saúde do empregado.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. MUDANÇA DE TURNO NOTURNO PARA DIURNO. LEGALIDADE. LIMITES DO EXERCÍCIO DO JUS VARIANDI DO EMPREGADOR. A mudança do horário de

trabalho do empregado do turno noturno para o diurno, se não revestida de abuso e exercida nos limites do legítimo exercício do jus variandi patronal, apresenta-se como válida e eficaz, reputando-se lícita a alteração contratual perpetrada pelo empregador. Sendo assim, inexistente direito adquirido do Obreiro à continuidade da percepção do adicional noturno, conforme orientação já pacífica do c. TST quanto ao tema, cristalizada na sua súmula n.265. (TRT da 5ª Região, Processo 0092100-33.2005.5.05.0131 RO, Origem LEGADO, Relatora Desembargadora DÉBORA MACHADO, 6ª. TURMA, DJ 01/11/2006).

Por outro lado, a modificação do horário diurno para o noturno tende a ser considerada ilícita, pois, em princípio, é prejudicial à saúde do empregado, podendo privá-lo inclusive do convívio social e familiar.

ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. ART. 468, CLT. A mudança de horário de diurno para noturno, sem a anuência do trabalhador, caracteriza alteração unilateral lesiva, em ofensa ao art. 468 da CLT, pois implica modificação do relógio biológico do empregado, privando-o, inclusive, do convívio social e familiar, já que passa a ser obrigado a dormir durante o dia para trabalhar à noite. (TRT da 3ª Região; Processo: RO - 2585/01; Data de Publicação: 10/04/2001, DJMG, Página 13; Órgão

Noções de Direito do Trabalho

Julgador: Terceira Turma; Relator: Mauricio J. Godinho Delgado). (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010992-05.2019.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 03/02/2022; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim).

7.3.4 Alteração do salário

Em regra, as alterações salariais que impliquem em aumento do salário são lícitas, enquanto as reduções de salário são tidas por ilícitas.

MANDADO DE SEGURANÇA. DIREITO LÍQUIDO E CERTO. TUTELA DE URGÊNCIA. PLANO DE SAÚDE. A modificação dos critérios referentes à cobrança da mensalidade do plano de saúde, com a inclusão de faixas etárias com valores que aumentam conforme a idade, caracteriza alteração lesiva, nos termos do art. 468 da CLT, uma vez que o plano de saúde é benefício incluso no denominado salário indireto, ou seja, provém do salário. Segurança concedida. (TRT da 5.^a Região Processo 0001182-26.2021.5.05.0000, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Dissídios Individuais II, DJ 31/08/2022).

HORAS EXTRAS. DIVISOR. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. A alteração do divisor

de cálculo do salário-hora do autor promovida pelo empregador, constitui alteração contratual lesiva vedada pelo art. 468 da CLT. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010159-65.2022.5.03.0149 (ROT); Disponibilização: 27/07/2022; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro).

EMENTA DIFERENÇAS SALARIAIS. ALTERAÇÃO LESIVA. A majoração do salário fixo com a supressão das comissões pagas até então importa alteração lesiva do contrato, quando não alcançada a média remuneratória antes auferida pela trabalhadora. Afronta ao disposto no artigo 468 da CLT, sendo devidas as diferenças salariais correspondentes. (TRT da 4.^a Região, 3.^a Turma, 0020254-24.2018.5.04.0261 ROT, em 13/02/2021, Carmen Izabel Centena Gonzalez).

Evidentemente há exceções, existem situações que o aumento do salário não será necessariamente lícito, como é o caso da alteração do horário diurno para o noturno, em princípio ilícita, pois, apesar de aumentar o salário do empregado com a percepção do adicional noturno, ele é visto como prejudicial à saúde, a vida social e familiar do trabalhador.

ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. ART. 468, CLT. A mudança de horário de diurno para noturno, sem a anuência do trabalhador,

Noções de Direito do Trabalho

caracteriza alteração unilateral lesiva, em ofensa ao art. 468 da CLT, pois implica modificação do relógio biológico do empregado, privando-o, inclusive, do convívio social e familiar, já que passa a ser obrigado a dormir durante o dia para trabalhar à noite. (TRT da 3.^a Região; Processo: RO - 2585/01; Data de Publicação: 10/04/2001, DJMG, Página 13; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Mauricio J. Godinho Delgado). (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010992-05.2019.5.03.0112 (ROT); Disponibilização: 03/02/2022; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim).

Igualmente não será toda a redução de salário que será ilícita. Por exemplo, se o empregado percebe adicional de insalubridade por estar exposto a condições insalubres no trabalho, se essas forem eliminadas por medidas efetivas de proteção, o adicional deixará de ser devido, o que acarretará a diminuição do salário do empregado, mas, nem por isso, a redução será ilícita. Pelo contrário, a eliminação das condições mais gravosas ou perigosas no ambiente do trabalho vai ao encontro dos objetivos do Direito do Trabalho, pois representam condições mais benéficas ao trabalhador, mesmo que impliquem na redução dos rendimentos auferidos em função da perda do pagamento dos adicionais (noturno, de

insalubridade ou de periculosidade, os últimos dois não são cumuláveis).

CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE. A exegese do disposto no § 2º do art. 193 da CLT conduz à ilação de que é impossível a percepção simultânea dos adicionais de insalubridade e periculosidade, como pretendido pelo Reclamante. Tal entendimento vem sendo adotado por esta Primeira Turma, em alteração de posicionamento anterior, tendo em vista decisões recentes oriundas da SDI-1 do TST não admitindo a cumulação. Foi neste sentido o julgamento proferido pela SDI-1 do C. TST em 26/09/2019, no Incidente de Recurso de Revista Repetitivo suscitado nos autos de nº TST-IRR-239-55.2011.5.02.0319, no qual foi fixada a seguinte tese jurídica: "O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos". (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010420-81.2021.5.03.0014 (ROT); Disponibilização: 29/09/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault).

ALTERAÇÃO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ANTES INSALUBRES. Sobrevindo modificação

Noções de Direito do Trabalho

nas condições de trabalho antes insalubres e que ensejaram o pagamento do adicional de insalubridade, há de se deferir a supressão do pagamento do referido adicional àqueles empregados que, comprovado por meio de perícia técnica, não mais estão expostos a agentes nocivos à saúde. (TRT da 5ª Processo 0000659-32.2017.5.05.0007, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) MARIA ELISA COSTA GONCALVES, Quinta Turma, DJ 20/05/2021).

LABOR NOTURNO. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO PARA TURNO FIXO DIURNO. LICITUDE. O labor noturno, inclusive em turnos de revezamento, é considerado maléfico à saúde do trabalhador. Por isso, considera-se benéfica (e, conseqüentemente, lícita) a alteração unilateral para turno fixo diurno, ainda que isso implique perda remuneratória. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010147-95.2022.5.03.0102 (ROT); Disponibilização: 22/08/2022; Órgão Julgador: Segunda Turma; Relator: Convocado Leonardo Passos Ferreira).

Outra possibilidade de redução salarial lícita é aquela decorrente de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. REDUÇÃO SALARIAL. Não sendo observadas as formalidades exigidas pela norma coletiva da categoria para redução da carga horária e

salário, fica caracterizada a lesividade da alteração, nos termos do art. 468 da CLT, ficando, assim, afastada a aplicação do disposto na OJ 244 da SDI-I do TST, sendo devidas as diferenças salariais pleiteadas. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010702-87.2021.5.03.0057 (ROT); Disponibilização: 09/09/2022; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Des.Marcelo Moura Ferreira).

7.3.5 Alteração do local da prestação de serviços

A alteração do local da prestação de serviços pode ou não implicar na necessidade do empregado se transferir de localidade, ou seja, mudar de domicílio.

Nesse sentido, é lícito e possível que o empregador altere, de modo unilateral, a alteração do local da prestação dos serviços, desde que essa modificação não implique na necessidade do empregado se mudar de domicílio.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. APLICAÇÃO DO ART.469 DA CLT. PAGAMENTO DEVIDO SOMENTE QUANDO OCORRE MUDANÇA DE DOMICÍLIO. O adicional de transferência é parcela salarial suplementar devida ao empregado nos casos em que este é removido do seu local de trabalho, com a necessária mudança de domicílio, conforme previsão do art. 469 da CLT. (...) Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o

Noções de Direito do Trabalho

empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio. A regra geral, portanto, é a impossibilidade de transferência do empregado do lugar para o qual fora contratado. As exceções, porém, estão previstas no § 1º: "empregados que exerçam cargos de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.". Outra exceção está prevista no § 2º e diz respeito aos casos de extinção do estabelecimento em que trabalha o empregado. (TRT da 5ª Região, Processo 0000367-42.2020.5.05.0007, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) VANIA JACIRA TANAJURA CHAVES, Terceira Turma, DJ 20/09/2022).

A Súmula 29 do TST dispõe que nessas condições – em que a alteração do local da prestação de serviços ocasiona ao empregado aumento nas despesas com transporte para o deslocamento da residência até o trabalho e vice-versa – o empregador deverá arcar com os acréscimos ocasionados.

Súmula 29 do TST - TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

Em compensação, a alteração do local da prestação de serviços que implique na necessidade de transferência do domicílio do trabalhador, só será válida se contar com a concordância do empregado.

TRANSFERÊNCIA COMPULSÓRIA DE EMPREGADO NÃO OCUPANTE DE CARGO DE CONFIANÇA. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. ART. 469, § 1º, da CLT. SÚMULA 43 DO C. TST Não comprovadas a real necessidade de serviço e a existência de condição, implícita ou explícita, no contrato de trabalho do autor relativa à transferência, considera-se ilícita a transferência compulsória do laborista, intentada pelo reclamado. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010685-17.2021.5.03.0036 (ROT); Disponibilização: 26/07/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1212; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paulo Chaves Correa Filho).

Não obstante, há situações em que o empregado pode ser transferido sem que haja a necessidade da sua concordância expressa, são os casos daqueles que exercem cargos de confiança, daqueles empregados cujos contratos

Noções de Direito do Trabalho

têm como condição (explícita ou implícita) a transferência (artigo 469, § 1º da CLT), ou quando ocorre a extinção do estabelecimento (artigo 469, § 2º da CLT). Em todos esses casos, o empregador pode transferir lícitamente o empregado, independentemente de sua anuência, contudo, nos casos dos empregados que exercem função de confiança ou daqueles cujos contratos têm como condição explícita ou implícita a transferência, tem de haver a real necessidade do serviço.

Nesse sentido, a Súmula 43 do TST, ressalva que se não for comprovada a real necessidade de serviço, considerar-se-á a transferência abusiva e, portanto, inválida.

Súmula 43 do TST - TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

Outra situação referente a alteração do local da prestação de serviços diz respeito à situação de transferência provisória do empregado por necessidade de serviço, que em que o empregador transfere o empregado, sem a sua anuência, para prestar serviços, em caráter provisório e temporário, em localidade diversa da originalmente contratado e que implique na mudança do seu domicílio.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

No caso da transferência provisória o empregado faz jus a receber um adicional de 25% sobre o valor do seu salário enquanto durar a transferência (artigo 469, § 3º da CLT).

Vale ressaltar que a percepção do adicional referido acima e previsto no artigo 469, § 3º da CLT só é devido para o caso de transferência provisória. Nesse sentido o artigo previsto na CLT e também a respectiva posição jurisprudencial:

CLT - Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

(...)

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. O adicional de transferência é devido apenas quando o trabalhador é transferido para exercer suas funções em local que exija a transferência do

Noções de Direito do Trabalho

seu domicílio e desde que se trate de transferência provisória. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020791-45.2018.5.04.0382 ROT, em 24/10/2020, Desembargador Roger Ballejo Villarinho).

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. MUDANÇA DEFINITIVA. IMPOSSIBILIDADE. Para que o empregado tenha direito ao adicional de transferência, previsto no art. 469 da CLT, faz-se necessário o preenchimento de dois requisitos: a mudança de domicílio e o caráter provisório da transferência. É o que determina a Orientação Jurisprudencial nº113 da SDI-I do TST. Sendo definitiva a mudança de domicílio, não há se falar em pagamento do adicional pleiteado. (TRT da 5ª Região, Processo 0000237-03.2014.5.05.0641 Record, Origem LEGADO, Relator Desembargador HUMBERTO JORGE LIMA MACHADO, 3ª. TURMA, DJ 22/03/2019).

Quando a transferência tem caráter definitivo, o empregado só faz jus a percepção de uma indenização que é devida pelo empregador a fim de cobrir as despesas resultantes da transferência de domicílio (artigo 470 da CLT).

CLT - Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Em relação a alteração do local da prestação de serviços que acarrete a transferência do empregado para o exterior,

ela é possível, desde que haja a concordância expressa do trabalhador, não se aplicando, no caso, o *jus variandi* do empregador. Essa situação é disciplinada pela Lei n.º 7.064/1982, a qual dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

Lei n.º 7.064/1982 - Art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

Ainda, em relação à alteração do local da prestação de serviços, temos o caso da alteração do regime de trabalho de presencial para o teletrabalho e vice-versa. A transição do empregado do regime presencial para o teletrabalho é permitida desde que ambas as partes (empregado e empregador) concordem (artigo 75-C, § 1º da CLT).

No entanto, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial não necessita de mútuo acordo entre as partes, podendo se realizar por determinação unilateral do empregador, desde que garantido o prazo mínimo de 15 dias para a transição (artigo 75-C, § 2º da CLT).

TELETRABALHO. REVERSÃO PARA O PRESENCIAL. Nos termos do art. 75-C, §2º, da CLT, "poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias,

Noções de Direito do Trabalho

com correspondente registro em aditivo contratual." Trata-se, portanto, de direito potestativo do empregador a determinação do retorno ao trabalho presencial. Não havendo mais norma local da autoridade de saúde competente que determine a manutenção do trabalho remoto em razão de força maior, tampouco normativa interna da empresa que dê suporte à pretensão autoral, que pretendia manter-se em casa, inexistente direito subjetivo a ser reconhecido. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010982-27.2021.5.03.0132 (ROT); Disponibilização: 29/04/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1101; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Antonio Carlos R.Filho)

Apesar dessas diferenças, ambas as alterações de regime – tanto a migração do presencial para o teletrabalho, quanto a do teletrabalho para o presencial – exigem o registro em aditivo contratual.

TRABALHO EXTERNO - TELETRABALHO - ALTERAÇÃO - ADITIVO CONTRATUAL - ARTIGO 75, §1º DA CLT. Nos termos do artigo 75-B da norma consolidada, "Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo". Como se percebe, a própria norma é expressa ao

esclarecer que o teletrabalho não se confunde com o trabalho externo. Tal distinção não foi feita em vão, uma vez que referidas formas de labor, de fato, não se confundem. Outrossim, nos termos do artigo 75-C, §1º, da CLT, para que seja alterada a forma de prestação de serviços de trabalho externo para teletrabalho é necessária a existência de mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. No caso, em que pese o autor exercer sua atividade externamente, na forma do artigo 62, I, da CLT, é próprio da função desempenhada (propagandista) o exercício da atividade laboral de forma presencial, em reunião com clientes e parceiros da empresa. Inevitável, portanto, para que ocorra a alteração do regime de trabalho externo para teletrabalho, a anuência do trabalhador, expressa e escrita, em aditivo contratual. Não havendo referido aditivo, desatendido pressuposto legal, por certo, a alteração efetivada é nula, posto que ausente a necessária anuência do trabalhador. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011095-79.2019.5.03.0025 (ROT); Disponibilização: 31/05/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 593; Órgão Julgador: Primeira Turma; Redator: Adriana Goulart de Sena Orsini).

EMENTA PANDEMIA DO COVID-19. TRABALHO REMOTO. Hipótese em que a maioria dos integrantes da Turma, vencido o

Noções de Direito do Trabalho

Relator, entendeu ser a autora integrante do grupo de risco e manteve a sentença que determinou "a manutenção do regime de teletrabalho em home office , o que deve perdurar até a vacinação da autora ou o encerramento da pandemia decorrente do COVID-19, o que acontecer primeiro, sem prejuízo dos vencimentos, e ficando autorizada a determinação de tarefas compatíveis com o trabalho à distância, como forma de viabilizá-lo. Inexistindo funções que possam ser realizadas em home office, a reclamante deve ser mantida em sua residência em licença remunerada e, não, encaminhada ao INSS, não sendo necessária qualquer avaliação médica." (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020024-27.2021.5.04.0018 ROT, em 19/08/2021, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal).

Por fim, tratamos das transferências vedadas por lei. Os dirigentes sindicais, por força do artigo 543 da CLT, expressamente não podem ser transferidos de forma unilateral pelo empregador, mesmo que exista real necessidade de serviço. Os demais empregados detentores de estabilidade provisória (como o acidentado, o cipeiro e a gestante) tendem a ser considerados pela doutrina como intransferíveis, sob pena de se esvaziar a garantia de emprego a eles concedida.

CLT - Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

ESTABILIDADE DE CIPISTA. TRANSFERÊNCIA - Enquanto durar a estabilidade provisória do cipista, a transferência é abusiva e ilegal. Outra alternativa não há senão a empresa esperar o fim da dita estabilidade para somente então fazer valer o seu poder diretivo de transferir o empregado por real necessidade do serviço. (TRT da 5ª Região, Processo 0135700-41.2006.5.05.0464 RO, Origem LEGADO, Relator Desembargador RAYMUNDO PINTO, 2ª. TURMA, DJ 22/05/2007).

EMPREGADO ACIDENTADO. TRANSFERÊNCIA DEFINITIVA COM MUDANÇA DE DOMICÍLIO NO PERÍODO ESTABILITÁRIO. RECUSA LEGÍTIMA. RENÚNCIA À GARANTIA NO EMPREGO. INOCORRÊNCIA. DIREITO À INDENIZAÇÃO PELOS MESES REMANESCENTES. Como detentor da estabilidade provisória decorrente do acidente de trabalho, se revela legítima a recusa de transferência pelo empregado, não ocorrendo renúncia à estabilidade provisória. Isso porque, prevalece na

Noções de Direito do Trabalho

jurisprudência o entendimento de que a extinção do estabelecimento ou o término de obra certa, não atinge a estabilidade do acidentado, ao contrário do que ocorre, por exemplo, com o cipeiro e com o dirigente sindical. O trabalhador acidentado trata-se de hipótese singular porque a estabilidade visa exatamente a propiciar-lhe uma recuperação, sob a garantia do recebimento da renda necessária à sua subsistência. Por isso, o trabalhador acidentado tem direito à garantia de recebimento dos salários durante o período de 12 meses após a cessação do benefício previdenciário, mesmo nos casos de encerramento das atividades da empresa, pois o artigo 118 da Lei 8.213/91 não prevê nenhuma ressalva ao direito à estabilidade do acidentado. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010518-18.2019.5.03.0085 (ROT); Disponibilização: 18/03/2021, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 841; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Manoel Barbosa da Silva).

ESTABILIDADE. TRANSFERÊNCIA ENTRE EMPRESAS DO MESMO GRUPO ECONÔMICO. CIPEIRO. INDENIZAÇÃO. Não faz sentido e carece de embasamento legal a pretensão de que, a uma empresa do mesmo grupo econômico, seja imposta a responsabilidade de substituir no polo passivo da relação de emprego o empregador que encerrou as suas

atividades, máxime quando no contrato de trabalho herdado o empregado se encontra protegido por estabilidade provisória decorrente da sua condição de cipeiro, pois se não há trabalho e nem trabalhadores o contrato se encerrou e, assim, a própria existência da referida comissão ficou comprometida porque não há mais o que fiscalizar. Além disso, o empregado que possui estabilidade no emprego não foi eleito para participar da CIPA da outra empresa do grupo econômico e, por isso, a ela não pode ser imposto que aceite um empregado que não é seu na condição de cipeiro. Nessa mesma linha de raciocínio a Súmula 339, II, do TST, segundo a qual a indenização postulada é indevida porque a estabilidade do cipeiro somente tem razão de ser quando em atividade a empresa e, uma vez extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período de estabilidade. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010286-58.2016.5.03.0037 (ROT); Disponibilização: 10/08/2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 871; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Convocada Ana Maria Espi Cavalcanti).

EMENTA: ESTABILIDADE GESTANTE. DEMISSÃO IMOTIVADA. INDENIZAÇÃO. A empregada gestante possui direito à

Noções de Direito do Trabalho

estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", do ADCT), visando o dispositivo constitucional a proteção à maternidade. Portanto, a rescisão do contrato de trabalho da reclamante, durante o período de gestação, ainda em se tratando de término da obra da reclamada com previsão legal, convencional e contratual autorizadora de transferência para outra localidade, não afasta o direito da empregada ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade não usufruída, conforme entendimento uniformizado das Súmulas 244, I e 396, I, do TST, eis que os riscos do empreendimento cabe ao empregador (art. 2º da CLT). (TRT da 3.ª Região; Processo: 0000537-86.2014.5.03.0069 RO; Data de Publicação: 25/01/2016; Disponibilização: 25/01/2016, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 796; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V.Thibau de Almeida; Revisor: Cesar Machado).

7.4 Causas de interrupção e de suspensão do contrato de trabalho

A continuidade da relação de emprego é a regra no Direito do Trabalho, todavia, isso não significa que em

situações especiais não possa haver a interrupção ou a suspensão do trabalho.

Tanto nos casos de interrupção, quanto nos de suspensão, há a paralisação do trabalho, em ambas as situações o trabalhador para de prestar serviços ao empregador. Entretanto, apesar da paralisação na prestação dos serviços, o contrato de trabalho se mantém e o vigente de emprego continua vigente.

O que muda de uma situação para a outra é a continuidade (ou não) do pagamento dos salários pelo empregador.

Nos casos de interrupção a prestação dos serviços é interrompida, é paralisada, mas o empregador, mesmo assim, continua obrigado a efetuar o pagamento dos salários ao empregado.

São casos de interrupção do trabalho: o descanso semanal remunerado (DSR) (artigo 7º da CF 1988), as férias (artigo 129 da CLT), os feriados (artigo 1º da Lei n.º 605/1949), as faltas justificadas (artigo 131, inciso I, da CLT), a licença-maternidade (artigos 392, 392-A, 392-B, 392-C da CLT, artigo 1º, inciso I, da Lei n.º 11.770/2008 e artigo 5º, inciso I, da Lei n.º 13.985/2020), licença-paternidade (artigo 10, § 1º da ADCT da CF 1988), os afastamentos previdenciários por acidentes ou doença até 15 dias (artigo 60, § 3º da Lei n.º 8.213/1991),

Noções de Direito do Trabalho

intervalos remunerados (artigo 253 da CLT) a convocação da Justiça Eleitoral (artigo 98 da Lei n.º 9.504/1997), convocação para compor Conselho de Sentença no Tribunal do Júri, representação no conselho do CNPS (artigo 3º, § 6º, da Lei n.º 8.213/91), representação no conselho do FGTS (artigo 3º, § 7º, da Lei n.º 8.036/1990), participação em Comissão de Conciliação Prévia (CPP) (artigo 625-B, § 2º da CLT), a redução da jornada durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado (artigo 488 da CLT).

Nos casos de suspensão também há a paralisação na prestação dos serviços por parte do empregado – como ocorre nas hipóteses de interrupção do trabalho – mas, nesse caso, diferentemente, não há pagamento de salários por parte do empregador e, via de regra, nem o recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Entretanto, o artigo 15, § 5º da Lei n.º 8.036/1990 prevê que o recolhimento do FGTS continua obrigatório nos casos de prestação do serviço militar obrigatório e de afastamento por acidente de trabalho.

São casos de suspensão do trabalho: faltas não justificadas (na realidade implica em desconto do salário), intervalos de trabalho não remunerados (os intervalos, via de regra, não são remunerados), greve (artigo 7º da Lei n.º 7.783/89, prevê que a greve, em regra, é caso de suspensão, mas poderá se configurar como interrupção), afastamentos previdenciários por mais de 15 dias (artigo 60 da Lei n.º

8.213/1991), durante o afastamento por suspensão disciplinar (artigo 474 da CLT), durante a aposentadoria por invalidez (artigo 475 da CLT), durante o afastamento para a participação em curso ou programa de qualificação (artigo 476-A da CLT), durante a prisão provisória (entendimento jurisprudencial do artigo 482, d, da CLT), durante o inquérito para apuração de falta grave (artigo 494 da CLT), empregado eleito para representação profissional ou sindical (artigo 543, § 2º, da CLT), durante o serviço militar obrigatório (artigo 472 da CLT c/c o art. 6º da Lei n.º 4.375/1964), empregada que sofreu violência doméstica (artigo 9º, § 2º, II, da Lei n.º 11.340/2006 – salienta-se que nesse caso há controvérsia, existe decisão do STJ que a enquadra como situação de interrupção do trabalho).

8. EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A extinção do contrato de trabalho significa o término da relação de emprego, o fim vínculo laboral, podendo ocorrer de diversas formas, as quais variam em decorrência do contrato ser por prazo determinado ou por prazo indeterminado.

Vale lembrar que o Direito do Trabalho tem como princípio a proteção ao empregado e, por conseguinte, a

Noções de Direito do Trabalho

proteção da relação de emprego, razão porque a regra é a continuidade dos contratos de trabalho, ou seja, os contratos de emprego usualmente são por prazo indeterminado, admitindo-se excepcionalmente os contratos por prazo determinado, nos estritos termos da previsão legal (artigo 433, § 2º, da CLT).

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

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

Ademais, em todos os casos de extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá observar o artigo 477 e os seguintes, que constam do Capítulo V da CLT.

CLT - Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento

das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

8.1 Extinção do contrato de trabalho por prazo indeterminado

Como se verificou acima, os contratos de trabalho por tempo indeterminado são a regra, pois o Direito do Trabalho tenciona a permanência do vínculo de emprego. Entretanto, há situações em que o vínculo de emprego precisa ser rompido por interesse de uma ou de ambas as partes, ou mesmo por motivos de força maior, resultando na extinção do contrato de emprego.

A seguir analisar-se-á as principais formas de extinção do contrato de trabalho.

8.1.1 Demissão sem justa causa

A demissão ou dispensa sem justa causa é aquela em que o empregador toma a iniciativa para extinguir o contrato de trabalho de forma unilateral e imotivada.

Salienta-se que o vocábulo imotivado não significa que o empregador realizou a demissão sem qualquer motivo, pois esses sempre existem. A demissão sem justa causa apenas quer dizer que o empregador pode pôr fim ao contrato de

Noções de Direito do Trabalho

trabalho sem precisar motivar a dispensa, isto é, não precisa explicitar os motivos que conduziram a demissão do empregado, pois são juridicamente irrelevantes para a extinção do contrato de emprego.

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. AUSÊNCIA DE PROVA. A dispensa sem justa causa é considerada direito potestativo do empregador, havendo presunção de legitimidade do ato. Compete ao autor comprovar que a dispensa ocorreu de forma discriminatória na forma do artigo 818, I, da CLT. No caso todo o conjunto probatório indica que a demissão do empregado se baseou em motivo razoável (terceirização do setor) capaz de excluir a hipótese de dispensa discriminatória. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010694-09.2017.5.03.0039 (ROT); Disponibilização: 16/07/2020; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).

Por essa razão, a demissão sem justa causa é também conhecida como demissão ou dispensa desmotivada, injusta ou imotivada.

Nos casos de demissão sem justa causa o empregador deve pagar ao empregado demitido: saldo de salário, férias (vencidas, se for o caso, e proporcionais), 13º salário (proporcional), pagamento da multa rescisória de 40% sobre o valor recolhido a título de do FGTS no período correspondente

ao vínculo de emprego. Além disso, deverá conceder aviso prévio ao empregado, o qual poderá ser indenizado (aviso prévio indenizado), e fornecer o Requerimento do Seguro-Desemprego (RSD) e a Comunicação de Dispensa (CD), devidamente preenchidos com as informações constantes da CTPS.

Oportuno esclarecer que a demissão sem justa causa não se confunde com a demissão arbitrária. Tem-se legalmente por demissão arbitrária aquela que sem motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro é direcionada aos titulares da representação dos empregados nas CIPA(s).

Contudo, com a edição da Súmula 443 do TST, o conceito de demissão arbitrária se alargou abarcando a dispensa discriminatória de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito, como os casos dos portadores de HIV. Nesse caso, deverá haver justo motivo que justifique a demissão, sob pena dela ser considerada arbitrária e o empregado reintegrado ao emprego.

Súmula 443 do TST - FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao

Noções de Direito do Trabalho

pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. NEOPLASIA MALIGNA E DEPRESSÃO. A Súmula nº 443 do TST criou uma presunção a favorecer o empregado acometido de doença grave, a fim de evitar a sua dispensa discriminatória, estabelecendo que a rescisão se entende por discriminatória, caso nada se prove em contrário. Isso a fim de que o poder diretivo do empregado, em tais circunstâncias, seja efetivamente limitado, em face, especialmente, da função social da empresa e da dignidade da pessoa humana. Assim, o empregado que realizou quimioterapia e radioterapia para tratar neoplasia maligna, estando em acompanhamento da doença, bem como que sofre depressão, tem direito ao emprego, sendo vedada a dispensa arbitrária, claramente discriminatória, na medida em que o direito potestativo do empregador encontra limite na efetivação do direito à vida e à integridade física, bem como na função social da empresa.

(TRT da 5ª Região, Processo 0000085-11.2019.5.05.0016, Origem PJE, Relator(a) Juiz(a) Convocado(a) ELOINA MARIA BARBOSA MACHADO, Quarta Turma, DJ 29/09/2022).

8.1.2 Pedido de demissão

O pedido de demissão, por outro lado, também é uma forma unilateral e imotivada de extinguir o contrato de trabalho, só que nesse caso a iniciativa é do empregado.

Oportuno ressaltar que o pedido de demissão não precisa ser justificado pelo empregado e tampouco pode ser recusado pelo empregador.

O pedido de demissão extingue o contrato de trabalho dando ensejo a percepção, por parte do empregado, do saldo de salário, das férias (vencidas e proporcionais, conforme o caso) e do 13º salário proporcional. No entanto, o empregado que pede demissão não tem direito a receber aviso prévio, multa rescisória de 40% sobre o valor dos depósitos do FGTS ou requerer Seguro-Desemprego.

Vale salientar, que, no caso de pedido de demissão, é o empregado que deve dar o aviso prévio ao empregador. Nesse caso, o obreiro, após o pedido de demissão, deve continuar trabalhando para o patrão, pelo prazo de até 30 dias, sob pena de ter de indenizá-lo. Nesse caso as verbas rescisórias devem ser pagas no primeiro dia útil após o fim do contrato.

Destaca-se, por fim, que é facultado ao empregador, nos casos de pedido de demissão, dispensar o cumprimento do aviso prévio por parte do empregado. Porém, dispensando o cumprimento do aviso prévio, não poderá o empregador

Noções de Direito do Trabalho

reclamar a indenização do empregado. Nesse caso as verbas rescisórias devem ser pagas em até 10 dias após a data do pedido de demissão.

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Como se sabe, a rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, comumente denominado de "pedido de demissão", na verdade não se tratar de pedido, mas sim de uma declaração unilateral constitutiva e receptícia de vontade feita pelo empregado ao empregador, com a finalidade de romper o contrato sem justa causa. Logo, de fato não se trate de um pedido, mas sim de uma comunicação, um aviso ao empregador do rompimento do contrato, que independe da concordância da outra parte para produzir efeitos, necessitando apenas da ciência pelo empregador da denúncia do contrato para que o ato se aperfeiçoe. Logo, trata-se de ato jurídico em sentido estrito, ou seja, existe declaração de vontade do agente para prática do ato, mas, diferente dos negócios jurídicos, as consequências jurídicas decorrentes dessa declaração de vontade já estão previstas na norma jurídica, não podendo a parte modificar os efeitos pela autonomia privada. Portanto, a consequência da rescisão unilateral do contrato de trabalho por iniciativa do

empregado gera consequências jurídicas já previstas em lei, não podendo as partes, depois de já aperfeiçoado o ato jurídico praticado, modificar os efeitos pela autonomia privada. Incabível portanto o pedido das partes de conversão do pedido de demissão em dispensa por justa causa por meio de acordo, para gerar os efeitos da liberação das guias atinentes a esta última modalidade de rescisão. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010144-13.2022.5.03.0015 (ROT); Disponibilização: 06/09/2022, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1057; Órgão Julgador: Terceira Turma; Relator: Milton V.Thibau de Almeida).

8.1.3 Demissão por justa causa

A demissão por justa causa é aquela em que o empregado é dispensado por ter incorrido em alguma das condutas tipificadas pela CLT como motivadoras de demissão. Nesse caso a demissão é justificada pelo enquadramento da conduta do empregado em algum dos tipos normativos previstos na CLT, razão porque a demissão por justa causa também é conhecida por dispensa motivada.

Cabe ressaltar que a demissão por justa causa só é possível nas hipóteses expressamente enumeradas no artigo 482 da CLT, ou seja, o rol de condutas que justificam a

Noções de Direito do Trabalho

dispensa motivada do empregado é taxativo, isto é, *numerus clausus*.

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.

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

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966).

Ademais, para o empregador poder demitir o empregado por justa causa é necessário que, além da prática de algum dos atos previstos nas alíneas do artigo 482 da CLT, a conduta do trabalhador também preencha determinados elementos, subjetivos e objetivos, os quais, uma vez satisfeitos, possibilita a dispensa motivada pelo empregador.

O elemento subjetivo é a culpa em sentido amplo, ou seja, o ato que enseja a demissão por justa causa do empregado deve decorrer de uma ação ou omissão intencional (dolo) ou derivar da sua imprudência, negligência ou imperícia (culpa). Vale destacar que, no caso da omissão, a falta só poderá ser atribuída ao empregado se o ato, do qual ele se omitiu, estava no seu rol de atribuições.

Noções de Direito do Trabalho

Os elementos objetivos, por sua vez, são: o nexo de causalidade, a gravidade do comportamento do empregado, a imediatividade da rescisão e a singularidade da punição.

O nexo de causalidade é o liame, o elo de ligação, entre a causa e o efeito. Isso quer dizer que deve haver um encadeamento lógico entre a falta que caracteriza a justa causa cometida pelo empregado e a sua demissão pelo empregador.

Outrossim, a falta cometida pelo empregado, no caso concreto, deve ser grave o suficiente para justificar a pena de demissão por justa causa.

A imediatividade da rescisão significa que a dispensa do empregado faltoso deve ocorrer tão logo o empregador descubra a ação ou omissão que justifique a demissão por justa causa. Portanto, convém ressaltar que a imediatividade da rescisão deve considerar o momento da descoberta da falta grave pelo empregador e não o momento da sua prática pelo empregado.

JUSTA CAUSA. PERDÃO TÁCITO. IMEDIATIDADE. REVERSÃO. EMPREGADA PÚBLICA. É razoável verificar-se o perdão tácito por parte do empregador público em relação a uma empregada que após o reconhecimento de falta laboral, continuou lhe prestando serviços por 41 dias, na mais ordinária naturalidade, sem receber notícia

da demissão, e tendo contato cotidiano com seu empregador. Assim sendo, apesar de nos autos ter restado demonstrada a tipicidade da falta, afigura-se violada a imediatidade na aplicação da punição pelo empregador, razão pela qual não houve o preenchimento de todos os requisitos da justa causa, nos termos do art. 482, da CLT. INVERSÃO DA SUCUMBÊNCIA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. A inversão da sucumbência decorrente da reforma da sentença enseja a condenação da parte vencida em sede recursal, na forma do art. 791-A da CLT, aplicável aos processos ajuizados após a promulgação da lei n. 13.467/17. (TRT da 5ª Região, Processo 0000666-32.2019.5.05.0014, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Segunda Turma, DJ 15/09/2022).

Além disso, compõe os elementos objetivos da justa causa a singularidade da punição, a qual consiste na vedação da dupla punição do empregado pela mesma falta. É a aplicação do princípio do *non bis in idem* no Direito do Trabalho, o qual significa que não se deve aplicar duas penas srtamento faltoso, pelo qual acaba sendo demitido por justa causa.

obre a mesma falta.

Noções de Direito do Trabalho

Salienta-se, contudo, que a duplicidade de punição não se configura quando o empregado comete uma falta capaz de justificar a dispensa motivada, mas acaba sendo penalizado com uma punição mais leve, como uma advertência ou suspensão, e, posteriormente, reitera o cometo a demissão por justa causa traz consequências negativas ao patrimônio e à moral do empregado, razão porque sua caracterização depende de comprovação robusta da falta justificadora da dispensa motivada.

JUSTA CAUSA. ÔNUS DA PROVA DA RECLAMADA. A justa causa, por ser a penalidade máxima imposta ao empregado, depende de prova cabal para a sua caracterização, eis que é uma forma anômala de extinção do contrato de trabalho e colide com o princípio da continuidade do vínculo empregatício. (TRT da 5.^a Região, Processo 0000568-74.2020.5.05.0026, Origem PJE, Relator(a) Desembargador(a) ANA PAOLA SANTOS MACHADO DINIZ, Segunda Turma, DJ 29/09/2022).

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. A justa causa resultante da prática de falta grave deve ser robustamente provada, ônus que cabe ao empregador, a teor do artigo 818, II, da CLT. Para legitimar a aplicação da penalidade máxima, deve-se comprovar a culpa do

empregado, a gravidade do ato motivador, o imediatismo da rescisão, o nexó de causalidade entre a falta grave cometida e o efeito danoso suportado pelo empregador. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010754-26.2018.5.03.0110 (ROT); Disponibilização: 29/09/2022; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).

O empregado demitido por justa causa só terá direito a receber o saldo de salário e as férias vencidas, não tendo direito de receber: férias proporcionais (entendimento deduzido da Súmula 171 do TST), 13º salário proporcional, aviso prévio, multa rescisória de 40% sobre os recolhimentos do FGTS e tampouco poderá requerer Seguro-Desemprego.

Súmula 171 do TST - FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Noções de Direito do Trabalho

Importante esclarecer que mesmo nos casos de dispensa por justa causa o empregador não poderá fazer anotações desabonadoras na CTPS do empregado, sob pena de poder ser condenado a corrigir a anotação e indenizar o trabalhador pelo dano causado. Ou seja, o empregador não pode agir com excesso do seu poder diretivo e disciplinar.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. COMPROVAÇÃO DA CONDUTA ABUSIVA DO EMPREGADOR. ANOTAÇÃO INDEVIDA NA CTPS. Na hipótese, está devidamente demonstrado o excesso ou abuso no exercício do poder diretivo e disciplinar por parte do reclamado, ao efetuar anotação indevida na CTPS do reclamante. Este tipo de conduta viola direito personalíssimo do empregado, afetando a sua honra, imagem, até mesmo o nome, gerando desdobramentos negativos com relação à sua pessoa em flagrante transgressão ao art. 5º, X, da CRFB/88. Logo, devida a pretensão indenizatória, na forma do art. 186 do Código Civil/2002, que dispõe: "Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito". O art. 927, caput do mesmo Código estabelece que "Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo". (TRT da 5.ª Região Processo 0000481-

A seguir passa-se analisar separadamente o rol de condutas que justificam a dispensa motivada do empregado previstas no artigo 482 da CLT:

8.1.3.1 Ato de improbidade

O ato de improbidade é a conduta desonesta do empregado, é a ação ou omissão que consiste na prática de um ato ilícito que normalmente acarreta prejuízo patrimonial ao empregador ou a terceiro. São exemplos de atos de improbidade: o furto, o roubo, a apropriação indébita, a extorsão, a falsificação de atestado médico, dentre outros.

Pela gravidade das consequências que a dispensa por improbidade traz para a honra e boa fama do empregado, é necessário que a prática do ato desonesto seja devidamente comprovada, não podendo a demissão se alicerçar em meros indícios.

8.1.3.1 Incontinência de conduta ou mau procedimento

A incontinência de conduta se refere ao comportamento incompatível com a moral sexual no ambiente de trabalho. Por exemplo: o assédio sexual de um empregado em relação a

Noções de Direito do Trabalho

outro colega de trabalho; a prática de ato libidinoso ou atos sexuais dentro do local de trabalho, dentre outros.

O mau procedimento, por sua vez, diz respeito a qualquer comportamento que desrespeite a moral (em sentido amplo) e os bons costumes no ambiente laboral, excetuando as condutas que ferem a moral sexual, pois essas já estão abarcadas pela incontinência de conduta. São exemplos de mau procedimento: danificar bens, equipamentos e instalações do empregador; utilizar drogas durante o horário de trabalho, dentre outras condutas inadequadas.

8.1.3.3 *Negociação habitual*

A negociação habitual por conta própria ou em favor de terceiro sem permissão do empregador que resultar em ato de concorrência ao empreendimento para a qual trabalha o empregado ou for prejudicial ao serviço constitui motivo para demissão por justa causa.

Importa ressaltar que a falta grave por negociação habitual pode se configurar de duas maneiras: quando se caracteriza em ato de concorrência ao empregador ou quando for prejudicial ao serviço.

A primeira ocorre quando o empregado se põe a vender por conta própria ou de terceiros e de forma reiterada os

mesmos produtos ou serviços que são objetos da atividade econômica do empregador, constituindo-se em ato de concorrência desleal.

A segunda ocorre quando o empregado utiliza o tempo e o local de trabalho para comercializar por conta própria ou de terceiros e de forma habitual produtos ou serviços, quando deveria estar trabalhando nas atividades para o qual foi contratado, acarretando evidente prejuízo ao empregador.

Salienta-se que é possível que o empregado trabalhe para mais de um empregador em atividade semelhante sem que isso caracterize concorrência desleal capaz de justificar a sua demissão por justa causa. É o caso, por exemplo, do professor que ministra a mesma matéria para mais de um empregador. A atividade do professor, no caso, só configurará ato de concorrência desleal se houver cláusula explícita de exclusividade no contrato de trabalho firmado entre as partes.

8.1.3.4 Condenação criminal do empregado transitada em julgado, sem suspensão da execução da pena

É o caso do empregado que é condenado criminalmente – cuja condenação transitou em julgado (não caiba mais recurso) – e que terá de cumprir pena em regime de reclusão (regime fechado), pois não obteve a suspensão da execução da pena.

Noções de Direito do Trabalho

Nesse caso a prestação dos serviços pelo empregado restará prejudicada, visto que ele estará impedido de comparecer ao trabalho por estar cumprindo a pena restritiva de liberdade imposta pela sentença penal condenatória transitada em julgado, dando ensejo a demissão por justa causa.

Vale salientar que, nesse caso, os fatos que levaram à condenação criminal não precisam estar relacionados com o contrato de trabalho, pois o que motiva a rescisão é a impossibilidade do empregado cumprir a sua principal obrigação na relação de emprego, isto é, trabalhar.

Ademais, cabe ressaltar, que a prisão provisória – que é aquela decretada antes do trânsito em julgado da sentença penal condenatória – não permite a dispensa motivada, uma vez que se constitui em causa de suspensão do contrato de trabalho.

Por fim, destaca-se que a condenação criminal do empregado, passada em julgado, só permitirá a demissão por justa causa se não tiver havido a suspensão da execução da pena. Caso o empregado obtenha a suspensão da pena, não será possível utilizar a condenação criminal como motivo para dispensá-lo.

8.1.3.5 Desídia

A desídia se constitui no comportamento reiterado do empregado que demonstra desleixo, displicência, descuido e desinteresse no desempenho das suas funções. A desídia, portanto, está relacionada com a culpa, consistindo na ação ou omissão negligente, imprudente ou imperita.

Além disso, para que se configure validamente a demissão motivada pela desídia do empregado, é usualmente exigido que o empregador tenha previamente cominado punições mais brandas, como a advertência e/ou suspensão, de modo a tentar readequar a conduta do empregado, mas, uma vez que persista a conduta desidiosa a demissão por justa causa passa a ser justificada.

Todavia, é possível que a conduta desidiosa se caracterize, dada a gravidade da falta, em um único procedimento do empregado, situação essa que será capaz de legitimar a sua imediata dispensa.

8.1.3.6 Embriaguez habitual ou em serviço

Entende-se por embriaguez o estado de comportamento alterado causado pelo consumo de álcool ou pelo uso de tóxicos e entorpecentes, configurando falta grave, capaz de ensejar a demissão motivada do empregado, quando for habitual ou ocorrer em serviço.

Noções de Direito do Trabalho

A possibilidade da dispensa motivada exsurge em duas situações: quando a embriaguez é habitual ou quando ocorre em serviço.

A embriaguez habitual é aquela que se configura pelo consumo rotineiro de álcool ou de tóxicos fora do serviço, mas cujos efeitos negativos repercutam no ambiente de trabalho.

Por sua vez, a embriaguez no serviço é aquela que constitui motivo para demissão com um único ato, ou seja, basta que o empregado, uma única vez, se apresente embriagado no local de trabalho ou se ponha em estado de embriaguez durante o horário de serviço.

No entanto, algumas decisões judiciais têm entendido que o alcoolismo não constitui ato capaz de justificar a dispensa motivada, devendo ser encarado como uma doença e, como tal, ensejadora de tratamento médico. Portanto, nesse entendimento, o alcoolismo não permite a demissão imediata do empregado, antes o empregador deverá adotar medidas que propiciem a recuperação do trabalhador.

8.1.3.7 Violação de segredo da empresa

A violação de segredo consiste no ato de violar, sem autorização, informações e/ou conhecimentos que são de uso exclusivo e confidencial da empresa, independente da efetiva divulgação a terceiros.

No caso, a justa causa se configura independente da comprovação de dano à empresa, visto que o prejuízo pode ser remoto, provável ou imediato.

8.1.3.8 Ato de indisciplina ou de insubordinação

O ato de indisciplina se caracteriza pela recusa injustificada do empregado em cumprir ordens gerais de serviço emanadas do empregador. Por exemplo, descumprir, de forma injustificada, normas do regulamento interno da empresa, a qual é direcionada a todos os empregados do empreendimento, configura ato de indisciplina.

A insubordinação, por seu turno, constitui-se na recusa injustificada do empregado em cumprir ordens que a ele são, direta e pessoalmente, endereçadas pelo empregador. Por exemplo, a recusa do empregado em realizar uma tarefa que está incluída no seu rol de atividades, contrariando determinação direta do superior hierárquico, configura insubordinação.

8.1.3.9 Abandono de emprego

O abandono de emprego é motivo para demissão por justa causa, para tanto é preciso que se configure, cumulativamente, dois pressupostos: o objetivo – que se constitui no não comparecimento ao serviço durante

Noções de Direito do Trabalho

determinado período de tempo – e o subjetivo – que se manifesta na intenção do trabalhador deixar o emprego.

A doutrina e a jurisprudência têm entendido, com base no artigo 472, § 1º da CLT e na Súmula 32 do TST, que o requisito objetivo se configura quando o empregado deixa de comparecer ao serviço por 30 (trinta) dias e tampouco justifica o motivo da sua ausência.

CLT – Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º - Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

Súmula 32 do TST - ABANDONO DE EMPREGO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do

benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. Já o requisito subjetivo se manifesta no ânimo do empregado de extinguir o contrato de trabalho, isto é, no desinteresse em continuar trabalhando para o empregador.

Como todas as faltas que justificam a demissão por justa causa, o abandono de emprego tem de ser devidamente comprovado pelo empregador. Uma forma usual de se fazer isso é a convocação do empregado para comparecer ao trabalho e reassumir suas funções, sob pena de demissão por abandono de emprego. Outra possibilidade, é o caso do trabalhador ter arrumado outro emprego, em que os dias e horários colidam com o do serviço desprezado, nessa situação o abandono de emprego estará configurado mesmo que não se tenha completado o lapso temporal de 30 (trinta) dias.

8.1.3.10 Ato lesivo da honra, ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticado no serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa

A ofensa do empregado, nesse caso, é direcionada a honra, a boa fama ou a integridade física de terceiros, isto é, qualquer pessoa que não seja o empregador ou algum superior hierárquico, podendo a agressão ser praticada, por exemplo, contra um colega de trabalho, um cliente, um

Noções de Direito do Trabalho

prestador de serviço ou um visitante. O que caracteriza essa falta grave é que o ato lesivo tem de ser praticado no ambiente de trabalho, ou seja, enquanto o empregado está a serviço do empregador.

Contudo, cabe ressaltar que, se a conduta praticada pelo empregado for compreendida como caso de legítima defesa, a ofensa praticada não configurará motivo para demissão por justa causa.

8.1.3.11 Ato lesivo da honra, ou da boa fama, ou ofensas físicas, praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa

Nesse caso, a ofensa do empregado é contra a honra, a boa fama ou a integridade física do empregador e/ou dos superiores hierárquicos.

No caso, ao contrário da situação anterior, a agressão, capaz de justificar a demissão por justa causa, pode ocorrer em qualquer local, não precisando o empregado estar no ambiente de trabalho ou a serviço do empregador para configurar a falta grave.

Igualmente, vale a ressalva de que o ato lesivo praticado em legítima defesa pelo empregado descaracteriza a conduta como justificadora de demissão por justa causa.

8.1.3.12 Prática constante de jogos de azar

Os jogos de azar são aqueles cujo o resultado é predominantemente aleatório e imprevisível, dependendo principalmente da sorte ou azar do jogador.

A doutrina majoritária considera como jogos de azar – capazes de justificar a dispensa motivada – aqueles ilícitos, proibidos pela lei de contravenções penais (artigo 50, § 3º do Decreto-Lei n.º 3.688/1941).

Art. 50. (...)

§ 3º Consideram-se, jogos de azar:

- a) o jogo em que o ganho e a perda dependem exclusiva ou principalmente da sorte;
- b) as apostas sobre corrida de cavalos fora de hipódromo ou de local onde sejam autorizadas;
- c) as apostas sobre qualquer outra competição esportiva.

Desse modo, a prática de jogos de azar autorizados pelo Estado, como o caso das loterias, via de regra, não justifica a rescisão motivada.

Além disso, para que a prática de jogos de azar constitua justa causa para demissão, ela tem que ser habitual, prejudicando o desempenho das atividades do empregado no trabalho.

8.1.3.13 Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado

A reforma trabalhista, consubstanciada na Lei n.º 13.467/2017, acrescentou a previsão de uma nova hipótese de dispensa por justa causa, a qual se configura com a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa (intencional) do empregado.

São os casos, por exemplo, do motorista profissional que perde a sua habilitação, ou do médico, ou advogado, que têm seus registros cassados nos seus respectivos conselhos de classe (CRM ou OAB).

Em todos os casos, a demissão só se justifica se a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão decorrer de conduta dolosa praticada pelo profissional. Se a conduta que deu ensejo a perda for culposa, a possibilidade de demissão por justa causa estará descaracterizada.

8.1.3.14 Atos atentatórios à segurança nacional

A doutrina majoritária entende que o dispositivo presente no parágrafo único do artigo 482 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (CF 1988),

pois incompatível com os seus preceitos, como da inafastabilidade da jurisdição (artigo 5º, inciso XXXV, da CF 1988), do juiz natural (art. 5º, inciso LIII, da CF 1988), do devido processo legal (artigo 5º, inciso LIV, da CF 1988), dentre outros.

CLT - Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

(...)

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

8.1.3.16 Outras hipóteses que constituem justa causa para demissão

Existem ainda outras hipóteses que não estão previstas no artigo 482 da CLT, mas que configuram situações que ensejam a demissão por justa causa.

A primeira hipótese que abordaremos é a prevista no artigo 158, parágrafo único, alíneas *a* e *b*, da CLT, que é o caso do empregado que se recusa, de forma injustificada, a observar as instruções e colaborar com a aplicação dos procedimentos relativos a segurança do trabalho ou a usar os

Noções de Direito do Trabalho

equipamentos de proteção individual (EPIs) fornecidos pela empresa.

CLT - CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO
TRABALHO

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

(...)

Art. 158 - Cabe aos empregados:

(...)

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Importa prevenir que não será qualquer recusa que justificará a demissão motivada, pois o objetivo da norma do artigo 158, parágrafo único, alínea *b*, da CLT não é punir o empregado com a demissão por justa causa, mas conscientizá-lo da importância da segurança no trabalho. Por essa razão, é importante que o empregador observe a proporcionalidade na

punição, com penalidades gradativas, de modo a estimular a redução dos riscos no ambiente de trabalho.

Todavia, persistindo o empregado no comportamento de risco, negando-se injustificadamente a usar os EPIs fornecidos pela empresa, mesmo depois de ter sido advertido ou suspenso, ou quando a recusa infundada constituir grave risco para a saúde ou vida do trabalhador, a demissão motivada se justifica.

A segunda hipótese contempla a situação do ferroviário que nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, se recusa, sem causa justificada, à execução de serviço extraordinário, conforme dispõe o artigo 240, parágrafo único, da CLT.

CLT - Art. 240 - Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.

Parágrafo único - Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução

Noções de Direito do Trabalho

de serviço extraordinário será considerada falta grave.

A terceira hipótese diz respeito ao aprendiz. Nesse contexto é conveniente esclarecer que o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, nos termos do artigo 428 da CLT, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

CLT - Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) 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.

Oportuno salientar que a idade máxima de 24 (vinte e quatro) anos não se aplica aos aprendizes com deficiência, assim como não se exige a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental, devendo ser considerado as habilidades e competências de profissionalização.

Em regra, o contrato de aprendizagem se extingue com o seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos de idade. No entanto, o artigo 433, incisos I, II e III da CLT preveem algumas situações em que a rescisão do contrato de aprendizagem será antecipada por justa causa, quando motivada: pelo desempenho insuficiente ou inadequação do aprendiz ao trabalho (artigo 433, inciso I, da CLT); pelo cometimento de falta disciplinar grave por parte do aprendiz (artigo 433, inciso II, da CLT); ou pela ausência injustificada do aprendiz à escola, acarretando a perda do ano letivo (artigo 433, inciso III, da CLT).

CLT - Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5o do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades

II - falta disciplinar grave;

III - ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou

IV - a pedido do aprendiz.

Noções de Direito do Trabalho

Parágrafo único. Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo.

Havia ainda uma última hipótese de demissão por justa causa, prevista no artigo 508 da CLT, que era o caso do bancário que deixasse de pagar, de forma contumaz, dívidas legalmente exigíveis. Porém, esse dispositivo foi expressamente revogado pela Lei n.º 12.347/2010, não existindo mais essa possibilidade de dispensa motivada.

CLT - Art. 508 - Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis. (Revogado pela Lei nº 12.347, de 2010).

Verificou-se acima, os contratos de trabalho por tempo indeterminado que são a regra no Direito do Trabalho, a seguir passar-se-á a analisar a extinção do contrato de trabalho estabelecido com prazo determinado pelas partes e na sequência a rescisão indireta que nada mais é do que uma modalidade de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado em razão do cometimento de falta grave por parte do empregador

8.2 Extinção do contrato de trabalho por prazo determinado

A extinção do contrato por prazo determinado pode ocorrer normalmente – quando o contrato atinge seu termo, isto é, quando alcançada a condição, previamente estipulada pelas partes, para seu encerramento – ou de forma antecipada, por iniciativa do empregador ou do empregado.

No primeiro caso – quando o contrato por prazo determinado se extingue por ter atingido o seu termo –, o empregado terá direito a receber o saldo de salários, as férias vencidas e/ou proporcionais, 13º salário proporcional e os depósitos do FGTS, mas não fará jus ao recebimento de aviso prévio ou à indenização pelo fim do contrato de trabalho.

Quando o contrato é encerrado antecipadamente por iniciativa do empregador, sem justa causa do empregado, este deverá arcar com o pagamento do saldo de salário, das férias proporcionais e/ou vencidas, o 13º salário proporcional, além de indenização correspondente a metade da remuneração que o empregado deveria receber até o termo do contrato, conforme previsto no artigo 479 da CLT.

CLT – Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização,

Noções de Direito do Trabalho

e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato.

Além disso, o empregador deverá efetuar o pagamento da multa rescisória de 40% do FGTS, o qual deve ser calculado sobre o valor depositado pelo empregador durante todo o período trabalhado. Nesse caso, o empregado poderá sacar os valores existentes em sua conta do FGTS.

O contrato de trabalho também pode ser encerrado de forma antecipada pelo trabalhador, porém, nesse caso, não havendo justa causa, o empregado deverá indenizar o empregador, conforme previsto no artigo 480 e § 1º da CLT.

CLT - Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não poderá se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

A previsão do artigo 480, § 1º, da CLT, limita o valor que o empregado terá que indenizar ao empregador em função dos prejuízos que porventura a sua rescisão antecipada tenha causado. Nesse caso, a indenização paga ao empregador não poderá ser superior à metade da remuneração que o empregado teria direito até o final do contrato.

O artigo 481 da CLT ainda prevê que os contratos de trabalho por prazo determinado poderão conter cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antecipada. Nesse caso, se aplicarão os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

CLT - Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

8.3 Rescisão Indireta

A rescisão indireta, também conhecida como justa causa do empregador, é a modalidade de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado em razão do cometimento de falta grave por parte do empregador.

Vale ressaltar que nesse caso o empregado precisará acionar o Poder Judiciário, requerendo na Justiça do Trabalho o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, para tanto deverá se desincumbir do ônus da prova, comprovando em juízo a ocorrência de alguma das hipóteses

Noções de Direito do Trabalho

de justa causa do empregador, as quais estão previstas no artigo 483 da CLT.

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

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

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

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

Oportuno salientar que a falta capaz de ensejar a rescisão indireta não precisa ser perpetrada diretamente pelo empregador, ocorrendo também quando praticada por algum preposto do empregador, por exemplo, o superior hierárquico do empregado.

Por fim, importante informar que, uma vez reconhecida a rescisão indireta, o trabalhador fará jus a receber integralmente as verbas rescisórias, composta pelo saldo de salário, férias vencidas e proporcionais, 13º salário, aviso-prévio, multa de 40% sobre o saldo do FGTS, e o empregador deverá ainda fornecer o Requerimento do Seguro-Desemprego (RSD).

A seguir analisar-se-á as hipóteses de justa causa do empregador previstas no artigo 483 da CLT.

8.3.1 Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato

A hipótese prevê uma série de situações que configuram a rescisão indireta.

A primeira delas se configura quando são exigidos do empregado serviços superiores às suas forças, o que inclui tanto a força física, quanto a força mental/psíquica. Logo, o empregador que violar as diretrizes dos artigos 198, 390 ou 405, § 5º da CLT estará exigindo serviços superiores às forças físicas do empregado, incorrendo em falta grave capaz de ensejar a rescisão indireta.

CLT - Art.198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

(...)

CLT - Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de

vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

(...)

CLT - Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

(...)

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Ademais, como referido, a exigência de serviços superiores à força mental/psíquica do empregado também é capaz de configurar situação de rescisão indireta. É o caso das metas inatingíveis nos trabalhos intelectuais, em que o trabalhador, por mais que se esforce, não consegue alcançar a meta estabelecida.

Além disso, a previsão legal prevê que a exigência de serviços defesos por lei ou contrários aos bons costumes também constituem justificativas para a rescisão indireta. Os serviços defesos por lei ocorrem quando o empregador exige que o empregado pratique atos ilegais, enquanto os serviços contrários aos bons costumes são aqueles que se configuram quando o empregador ordena a realização de atos imorais ou antiéticos.

Outrossim, a exigência de serviços alheios ao contrato de trabalho também é causa de rescisão indireta. É importante ressaltar que o empregador - apesar do *jus variandi* - não

Noções de Direito do Trabalho

pode exigir do empregado a realização de atividades e tarefas que são estranhas ao pactuado no contrato de trabalho.

A alteração das atividades e tarefas do empregado é, sem dúvida, possível, desde que haja a alteração do contrato de trabalho não seja lesiva ao trabalhador.

8.3.2 For tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo

Essa situação ocorre quando o empregador ou os superiores hierárquicos do trabalhador exacerbam os seus poderes de direção, fiscalização ou punição, tratando o empregado de forma injusta, com rispidez e rigor excessivo e desproporcional. A hipótese configura o que se chama de assédio moral.

ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO TRABALHISTA - Segundo Marie-France Hirigoyen, o assédio moral trabalhista caracteriza-se pela conduta abusiva, que se manifesta por comportamentos da empregadora ou de preposto, que violam a honra e a dignidade do empregado. Via de regra, esta conduta consiste na prática de atos omissivos ou comissivos, podendo consistir em ações, palavras faladas ou escritas, gestos, bem como outros comportamentos, que acarretam dano à personalidade, à dignidade ou à integridade

física/psíquica do empregado, colocando em risco tanto a sua pessoa quanto o seu emprego, degradando, circularmente, o ambiente de trabalho. Para a identificação do assédio moral, nas relações de trabalho, torna-se necessário que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas, dentro ou fora do ambiente profissional. Conceitualmente, podemos dizer que o assédio moral também caracteriza-se, quando o empregado sofre perseguição no ambiente laborativo, o que acaba por provocar uma espécie de psicoterror na vítima, desestruturando-a psicologicamente, com reflexos negativos na vida profissional, pessoal e familiar. O assédio moral pode se configurar de várias formas, em todos os níveis hierárquicos. No entanto, o terrorismo psicológico mais frequente no ambiente de trabalho é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, que se tipifica pelo abuso ou desvio do poder empregatício, diretamente ou por superior hierárquico. Por se tratar de um instituto, com a sua tipificação ainda em construção, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na figura do assédio. Assim, a maneira mais segura para se avaliar a caracterização do assédio moral se dá mediante a análise do caso em concreto, ficando o conceito para a sua tipificação

Noções de Direito do Trabalho

horizontal e verticalmente em aberto. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0010680-27.2017.5.03.0006 (ROT); Disponibilização: 06/06/2022; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Luiz Otavio Linhares Renault)

8.3.4 Correr perigo manifesto de mal considerável

A hipótese se manifesta quando o empregador submete o empregado a condições indevidas de segurança e saúde no ambiente de trabalho, colocando em perigo a saúde e/ou segurança do trabalhador. Nessa situação o empregado fica exposto a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais graves porque o empregador deixa de providenciar condições adequadas de trabalho que possam reduzir, neutralizar ou eliminar os riscos existentes. É o caso do empregador que não fornece EPIs ou os fornece em condições precárias.

8.3.5 O empregador não cumprir as obrigações do contrato

O empregador que não cumpre as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, ou da legislação, ou dos acordos e convenções coletivas dá azo à rescisão indireta.

Contudo, a doutrina e jurisprudência majoritária entendem que não é qualquer inadimplemento contratual do empregador que propicia a rescisão indireta, é necessário que o descumprimento da obrigação se constitua em falta grave

que torne impossível a manutenção do contrato de trabalho. Por essa razão, a jurisprudência, via de regra, exige o não cumprimento reiterado das obrigações pelo empregador, como, por exemplo, o frequente atraso ou não de pagamento dos salários, a reiterada ausência ou insuficiência do recolhimento do FGTS, dentre outros.

Importa salientar que será o Juiz do Trabalho, no caso concreto, que irá determinar se o descumprimento das obrigações do contrato de trabalho pelo empregador configura ou não falta grave suficiente a ensejar a rescisão indireta.

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO - AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DO FGTS - GRAVIDADE - IMEDIATIDADE - NÃO OCORRÊNCIA. Na rescisão indireta do contrato de trabalho, o ato praticado pelo empregador deve revestir-se de gravidade que torne impossível a manutenção do vínculo pelo trabalhador, devendo este se insurgir de forma imediata, sob pena de perdão tácito. A ausência de recolhimento de FGTS não constitui falta grave do empregador apta a respaldar a rescisão contratual oblíqua, eis que passível de reparação mediante o ajuizamento de ação, não se verificando rompimento da fidúcia inerente ao liame empregatício, de forma a torná-lo insustentável. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0010204-48.2022.5.03.0156 (ROT);

Noções de Direito do Trabalho

Disponibilização: 29/08/2022; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: André Schmidt de Brito).

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. NÃO CABIMENTO. A rescisão indireta do contrato de trabalho exige prova robusta da falta grave cometida pelo empregador, suficiente para impossibilitar a continuidade do vínculo de emprego. Assim como a justa causa aplicada ao empregado, a rescisão contratual pela via oblíqua, por ser medida de exceção, deve atender a certos requisitos objetivos, subjetivos e circunstanciais, entre estes o nexo de causalidade e a adequação entre a falta cometida e a penalidade a ser aplicada, a imediatidade da punição e a ausência de perdão tácito, sendo que a falta deve se revestir de gravidade tal que torne indesejável a continuação da relação empregatícia. (TRT da 3.^a Região; PJe: 0011372-30.2020.5.03.0100 (ROT); Disponibilização: 28/07/2022; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).

Além disso, conforme a previsão do artigo 483, § 3º, da CLT, nessa hipótese, é expressamente facultado ao empregado continuar ou não trabalhando para o empregador, enquanto pleiteia a rescisão do contrato de trabalho e o pagamento das verbas devidas.

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

(...)

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

8.3.6 Praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama

A rescisão indireta também é possível quando o empregador ou algum dos seus prepostos praticarem ato lesivo que atinja a honra e boa fama do empregado ou de pessoa de sua família.

Cabe esclarecer que, no caso, o ato lesivo praticado pelo empregador ou seus prepostos é aquele que ofende aos direitos da personalidade do empregado ou de pessoa de sua família, como, por exemplo, os casos de calúnia, difamação e injúria, abarcando, também, a prática de assédio sexual.

Na hipótese, o empregado, além de poder rescindir o contrato por culpa do empregador, exigindo a percepção das verbas rescisórias devidas pela rescisão indireta, também poderá requerer indenização por danos morais.

8.3.7 O empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem

A agressão física perpetrada pelo empregador ou seus prepostos contra o empregado, também constitui ato capaz de motivar a rescisão indireta. No caso, incumbe ao trabalhador provar em juízo que foi atacado fisicamente pelo empregador ou seus prepostos.

Todavia, caso o empregador ou seus prepostos consigam comprovar que a ofensa física ao empregado é resultado do exercício regular de legítima defesa – tanto própria, quanto de outrem – a hipótese de rescisão indireta estará afastada.

Configurando-se o caso de rescisão indireta, o empregado poderá pleitear, além das verbas rescisórias, indenização por danos morais e, se for o caso, danos materiais.

8.3.8 O empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários

Essa hipótese se aplica ao empregado que recebe salário variável, ou seja, quando o trabalho é computado por peça ou por tarefa e o empregador reduzir o seu trabalho de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

No entanto, cabe salientar que não é qualquer redução no fluxo de trabalho que configurará a rescisão indireta, pois nesse tipo de contrato pequenas variações na demanda do trabalho são comuns e, até mesmo, esperadas.

A rescisão indireta só restará configurada quando o empregador reduzir o trabalho de tal modo que reduza sensivelmente o valor auferido pelo empregado como salário, uma vez que no Direito do Trabalho as alterações contratuais lesivas ao trabalhador são vedadas.

Ademais, no caso, também se aplica a previsão do artigo 483, § 3º, da CLT, isto é, ao empregado é facultado continuar ou não trabalhando para o empregador, enquanto requer a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento das verbas devidas

8.3.9 Disposições dos parágrafos do artigo 483 da CLT

A doutrina diverge sobre os efeitos dos §§ 1º e 2º do artigo 483 da CLT, alguns entendem que eles também configuram casos de rescisão indireta, enquanto outros negam tal relação. No presente trabalho nos filiamos ao primeiro entendimento.

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

Noções de Direito do Trabalho

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de

seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

O artigo 483, § 1º, da CLT, prevê que o empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. São os casos, por exemplo, do empregado que é convocado para prestar serviço militar obrigatório ou que é investido em cargo eletivo.

O artigo 483, § 2º, da CLT, por sua vez, assegura ao empregado a possibilidade de rescindir o contrato de trabalho no caso de morte do empregador constituído em empresa individual.

Essa hipótese não se confunde com a prevista no artigo 485 da CLT – na qual a empresa encerra as suas atividades pela morte do empregador – pois, no caso do artigo 483, § 2º, da CLT, o empreendimento continua existindo, apesar da morte do empregador, passando a ser explorado, a partir de então, pelos herdeiros ou sucessores.

CLT – Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497.

O artigo 483, § 3º, da CLT, como já visto, trata das possibilidades do empregado continuar ou não trabalhando,

Noções de Direito do Trabalho

enquanto requer judicialmente a rescisão indireta do contrato de trabalho e o pagamento das verbas devidas. Nesse sentido o empregado terá a faculdade de continuar ou não trabalhando, enquanto pleiteia a rescisão indireta, em duas hipóteses: quando o empregador não cumprir as obrigações do contrato (artigo 483, alínea *d*, da CLT) ou reduzir a demanda do trabalho ajustado por peça ou tarefa, afetando sensivelmente a importância dos salários recebidos pelo trabalhador (artigo 483, alínea *g*, da CLT).

Alguns doutrinadores, todavia, entendem que a faculdade do empregado continuar ou não trabalhando durante o pleito do reconhecimento da rescisão indireta em juízo estende-se a todas as hipóteses previstas pelo artigo 483 da CLT.

8.4 Rescisão por culpa recíproca

A rescisão por culpa recíproca é a extinção do contrato de trabalho em que ambas as partes, empregado e empregador, cometem, de forma contemporânea, condutas ensejadoras de rescisão por justa causa.

Portanto, para que se configure a culpa recíproca é fundamental o preenchimento de dois requisitos:

- que empregado e empregador cometam faltas que se enquadrem dentro de alguma das hipóteses que justificam a rescisão motivada (justa causa); e
- que as transgressões de ambos (empregado e empregador) – além de constituírem causa para a demissão por justa causa do empregado e a rescisão indireta contra o empregador – ocorram na mesma época que a outra de modo simultâneo.

Importante dizer que a extinção do contrato de trabalho por culpa recíproca, assim como ocorre com a rescisão indireta, precisa ser reconhecida em juízo, através de decisão judicial emanada da Justiça do Trabalho.

Além disso, como o rompimento do contrato de trabalho é provocado por ambas as partes, haverá consequências patrimoniais nas verbas rescisórias que serão devidas ao empregado.

No caso de culpa recíproca, o empregado terá direito a receber o saldo de salários, as férias vencidas e proporcionais (se for o caso). Contudo, por força da Súmula 14 do TST, só terá direito a receber 50% do valor do 13º (décimo terceiro) salário, das férias proporcionais e do aviso prévio.

Súmula n.º 14 do TST – CULPA RECÍPROCA
(nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e
21.11.2003

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por

Noções de Direito do Trabalho

cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Além disso, a multa rescisória sobre o FGTS será devida apenas pela metade, isto é, será calculada no percentual de 20% sobre o saldo recolhido pelo empregador a título de FGTS, ao invés de incidir o percentual usual de 40%, conforme artigo 18, § 2º, da Lei n.º 8.036/1990.

Lei n.º 8.036/1990 – Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

(...)

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

Ademais, importante destacar que nos termos do artigo 20, inciso I, da referida Lei n.º 8.036/1990, o empregado poderá efetuar o saque do FGTS no caso de rescisão por culpa recíproca, entretanto, não terá direito a requerer o Seguro-Desemprego.

8.5 Extinção por acordo entre as partes

A Reforma Trabalhista, consolidada na Lei n.º 13.467/2017, criou a possibilidade do contrato de trabalho ser extinto por acordo entre as partes (empregado e empregador), conforme previsto no artigo 484-A da CLT.

CLT – Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

- por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1o do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o

Noções de Direito do Trabalho

ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Nesse caso, a extinção da relação de emprego decorre do acordo de vontade das partes – empregado e empregador –, as quais de modo consensual decidem por encerrar o contrato de trabalho, é o que se chama de distrato.

As verbas rescisórias, no caso, são devidas da seguinte forma:

- O saldo de salário, o 13º (décimo-terceiro) salário e as férias, inclusive as proporcionais, são devidas na integralidade;
- O aviso prévio, se indenizado, é devido pela metade, assim como a multa rescisória incidente sobre os valores recolhidos a título de FGTS, a qual será no percentual de 20%, e não de 40% como costuma acontecer nos casos de dispensa imotivada.

Nesse tipo de rescisão o trabalhador poderá – conforme previsto no § 1º do artigo 484-A da CLT – retirar até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos do FGTS.

Isso significa que com o fim do contrato de trabalho, extinto por acordo entre as partes, o empregado poderá sacar até 80% do montante existente na conta vinculada do FGTS.

Por fim, destaca-se que o empregado não terá direito a receber o benefício do Seguro-Desemprego, conforme previsão expressa no artigo 484-A, § 2º, da CLT.

8.6 Extinção do contrato por fato do príncipe (*factum principis*)

Esse tipo de extinção de contrato de trabalho decorre de uma determinação do Poder Público que paralisa, de forma definitiva ou temporária, a atividade do empregador, nos termos do artigo 486 da CLT.

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.

Vale ressaltar que para se configurar esse tipo de extinção contratual, o empregador não poderá, de modo algum, contribuir ou concorrer para a paralisação da atividade, sob pena de descaracterizar a ocorrência do fato do príncipe. Portanto, a paralisação tem que decorrer, única e exclusivamente, da imposição estatal - ou seja, de um ato

Noções de Direito do Trabalho

administrativo, lei ou resolução – que inviabilize a continuidade da atividade econômica do empregador.

Nesse sentido, o *factum principis* se caracteriza como uma situação de força maior, pois a extinção do contrato de trabalho decorre de fato alheio à vontade das partes que compõem a relação de emprego (empregado e empregador).

Ademais, no caso da ocorrência da extinção do contrato de trabalho por fato do príncipe, o ente da Administração Pública responsável pela paralisação da atividade laborativa deverá pagar indenização ao(s) empregado(s). Logo, poderá a União, o Estado ou o Município ser chamado a indenizar a extinção contratual devido a ato ou fato de sua responsabilidade, o qual paralisou atividade econômica e inviabilizou a continuidade do vínculo de emprego.

Importa dizer que não há consenso na doutrina acerca do valor que deverá ser pago a título de indenização. Em função disso, menciona-se as posições doutrinárias mais conhecidas. Há uma parcela da doutrina que defende que a indenização deve se equivaler a multa rescisória do FGTS nos contratos de trabalho por prazo determinado – havendo divergência sobre o percentual incidente, se 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) – ou a metade da remuneração que o empregado teria direito até o termo do contrato por prazo determinado (artigo 479 da CLT). Outros entendem que o valor da indenização deve cobrir a somatória de todas as

verbas rescisórias devidas ao empregado pela extinção do contrato sem justa causa.

Convém salientar que não será qualquer paralisação provocada por ato ou fato da Administração Pública que configurará fato do príncipe. Oportuno esclarecer que o conceito de fato do príncipe compreende necessariamente a ideia de imprevisibilidade da ação estatal, se a imposição governamental que impossibilitou a continuidade da atividade era previsível, não há que se cogitar a existência de *factum principis* e tampouco responsabilidade indenizatória do Poder Público. É o caso, por exemplo, do ato administrativo que fecha uma empresa irregular, não há que se falar em fato do príncipe, pois a paralisação do trabalho decorreu da atividade ilícita do empregador.

Por fim, cumpre informar que é muito raro se configurar a extinção do contrato por fato do príncipe.

8.7 Extinção do contrato por iniciativa do representante legal do empregado menor de 18 anos

A lei possibilita que o representante legal do empregado menor requeira a extinção do contrato quando o serviço poderá acarretar problemas físicos ou morais.

Noções de Direito do Trabalho

CLT - Art. 408 - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Importante destacar que se tratará, mais adiante, em item específico a proibição do trabalho do menor, mas importa desde já esclarecer que considera-se menor para a legislação trabalhista o trabalhador de quatorze até dezoito anos, sendo proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Aos menores de 18 anos é vedado o trabalho noturno, este compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas e também não é permitido o trabalho em locais e serviços perigosos ou insalubres, ou em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

Aqui cumpre destacar alguns exemplos do que a legislação trabalhista considera como atividade prejudicial à moralidade do menor: os prestados em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarés; aqueles desenvolvidos em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e ainda o consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Nesse sentido, o responsável, que pode ser o pai, a mãe ou o tutor, ao ver que o trabalho está prejudicando o menor, tem a opção de pedir a rescisão do contrato, para proteger o seu filho ou tutelado.

9. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NACIONAL

A proteção ao trabalhador nacional está disposta em vários diplomas normativos, como nos artigos 1º, inciso IV, e 7º e seus incisos, da Constituição Federal⁴ na Consolidação das

4 CF 1988 – Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

CF 1988 – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação,

Noções de Direito do Trabalho

Leis do Trabalho, no Decreto-Lei n.º 1.535/1977, em diversas leis esparsas, bem como na Portaria n.º 3.214/77, e nas Normas Regulamentadoras (NRs). Todas buscam proteger os interesses do trabalhador nacional.

Cabe destacar também que as empresas têm a obrigação de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança do

saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; 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

trabalho no ambiente do trabalho, instruir quanto às precauções de acidentes de trabalho, adotar as medidas determinadas pelos órgãos competentes e facilitar a fiscalização pela autoridade.

O artigo 154 da CLT introduz o Capítulo V da CLT destinado a segurança e a medicina do trabalho, prevendo:

negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este

Noções de Direito do Trabalho

CLT - Art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como

está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do

daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Portanto, cabe ao empregador não apenas a observância das disposições gerais relativas às relações de trabalho e emprego, ou das normas específicas da categoria dos seu empregados, mas, também, o cumprimento das disposições e regramentos estabelecidas, não só pelo Ministério do Trabalho, como também as incluídas em códigos de obra e regulamentos sanitários dos Estados e Municípios em que a empresa se situe, assim como aquelas provenientes dos instrumentos coletivos, como as convenções e acordos coletivos.

9.1 Entes e agentes responsáveis pela proteção ao trabalhador

Os artigos 155 a 159 da CLT estipulam os entes e agentes responsáveis por zelar pela proteção do trabalhador nacional, listando as suas atribuições e responsabilidades.

cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Noções de Direito do Trabalho

O artigo 155 da CLT, por exemplo, institui as incumbências do Ministério do Trabalho, que é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual o artigo faz referência. Vale salientar que a designação atual do Ministério do Trabalho é Ministério do Trabalho e Emprego.

CLT - Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Perceba que o Ministério do Trabalho é o órgão responsável por estabelecer disposições complementares em matéria de segurança e medicina do trabalho considerando as

peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, conforme estipulado pelo inciso I do artigo 155 da CLT.

Nesse sentido, cabe ao Ministério do Trabalho regular uma série de proteções ao trabalhador, como estabelecer medidas de: prevenção a acidentes e relativas aos equipamentos de proteção individual (EPIs); de prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos em trabalhos de escavações, como em minas e pedreiras; de prevenção e proteção contra incêndios em geral; de proteção contra substâncias e situações nocivas, como a exposição a produtos químicos, radiação (ionizante e não ionizante), ruídos, vibrações; de higiene e limpeza no local de trabalho, dentre outras.

Ademais, nos termos do inciso II do artigo 155 da CLT, cabe ao Ministério do Trabalho coordenar e dirigir em nível nacional as atividades relacionadas à segurança e a medicina do trabalho, incluindo a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho.

Por sua vez, o inciso III do artigo 155 da CLT, estipula que o Ministério do Trabalho é o órgão responsável por conhecer os recursos interpostos contra as decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, hoje conhecidos por Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego, haja vista, que as Delegacias Regionais do Trabalho são chamadas

Noções de Direito do Trabalho

atualmente como Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE).

Já o artigo 156 da CLT informa as competências das Delegacias Regionais do Trabalho no âmbito de suas jurisdições. Hoje, tais órgãos são conhecidos como Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE).

CLT - Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Desse modo, cabe às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, por meio dos seus Auditores-Fiscais do Trabalho, promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, adotando, se for o caso, as medidas necessárias para garantir o cumprimento das referidas normas, bem como impor, no caso de

descumprimento das normas, as penalidades cabíveis por meio de auto de infração.

Por seu turno, o artigo 157 da CLT, estabelece os deveres e obrigações que competem às empresas.

CLT - Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Depreende-se do inciso I do artigo 157 da CLT, que o empregador é obrigado, não só a cumprir as obrigações trabalhistas existentes na legislação, como também utilizar o seu poder diretivo e fiscalizador, para exigir dos seus empregados o cumprimento das normas referentes a segurança e medicina do trabalho.

De igual modo, o inciso II do artigo 157 da CLT, determina ao empregador a obrigação de, utilizando o seu poder diretivo e regulamentador, instruir e informar os seus empregados.

Noções de Direito do Trabalho

Dessa forma, deverá o empregador se utilizar de ordens de serviço de modo a alertar os empregados dos riscos existentes no ambiente de trabalho a fim de evitar lesões e acidentes.

Outra obrigação, provém do inciso III do artigo 157 da CLT, o qual impõe ao empregador o dever de adotar as medidas de proteção ao trabalhador que lhe forem determinadas pelos auditores-fiscais do trabalho vinculados às Superintendências Regional do Trabalho e Emprego competente.

Além disso, estabelece o inciso IV do artigo 157 da CLT, que o empregador não poderá opor obstáculos e dificuldades à fiscalização do auditor-fiscal do trabalho, devendo, pelo contrário, facilitar o acesso ao estabelecimento, documentação, materiais e equipamentos.

Mas, por outro lado, os empregados também possuem atribuições conforme se deduz da leitura do artigo 158 da CLT:

CLT - Art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

O inciso primeiro, determina que o empregado acate e obedeça às normas relativas à segurança e medicina do trabalho, como também as ordens de serviço emitidas pelo empregador.

Já o inciso segundo, estipula que o empregado deve colaborar com a empresa na aplicação das regras e normas referentes a saúde e segurança no trabalho, por isso deve obedecer às ordens de serviço expedidas pelo empregador, bem como utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela empresa. A recusa injustificada em observar e seguir essas determinações constitui falta passível de punição disciplinar, a ser graduada conforme a sua gravidade.

9.2 Normas protetivas da saúde e segurança do trabalhador

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é, por si, um instrumento que busca, de modo geral, proteger o trabalhador, não só como a parte mais frágil no âmbito da

Noções de Direito do Trabalho

relação de emprego, mas também em relação à sua saúde e segurança.

Com esse propósito de proteção, é que temos, por exemplo, a previsão dos institutos da insalubridade e seus graus, e da periculosidade, que são previstos buscando compensar os empregados que trabalham em condições que, apesar da adoção de medidas de proteção e prevenção, não eliminam completamente os riscos ou a nocividade da atividade.

Diversas outras regras da CLT, também tem o mesmo propósito, de proteger a saúde e a segurança do trabalhador, como são os casos da limitação de jornada extraordinária, do tempo mínimo de repouso interjornada, da hora noturna reduzida, da obrigatoriedade do fornecimento e uso de EPIs, da limitação de peso que um empregado posse mover sozinho, dentre tantas outras.

Nesse sentido, a fim de regulamentar essas proteções, a Portaria n.º 3.214/1978, instituída com base no disposto no artigo 200 da CLT, aprovou diversas Normas Regulamentares (NR's), as quais tem por escopo prevenir acidentes e doenças do trabalhador, preservando a integridade do trabalhador.

CLT - Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as

peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações

Noções de Direito do Trabalho

e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se refere este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

Importante ressaltar que as Normas Regulamentares não versam apenas sobre normas destinadas à proteção geral dos

trabalhadores, mas também se destinam a regulamentar e proteger diversas categorias específicas, cuja proteção em lei formal seria muito difícil, em virtude das características e peculiaridades de cada categoria. Mas, cabe salientar que em ambos os casos o propósito é o mesmo, isto é, garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores.

Em razão disso, por exemplo, é que foi editada a Norma Regulamentadora n.º 5, que regulamenta a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), prevista pelo artigo 163 da CLT.

CLT - Art. 163. Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa), em conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Previdência, nos estabelecimentos ou nos locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s)

Outro exemplo de proteção a integridade, saúde e segurança do trabalhador é Norma Regulamentar n.º 6, que regulamenta em seus pormenores a obrigatoriedade do fornecimento e uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs), previsto nos artigos 158, parágrafo único, alínea *b*, e 166, ambos da CLT.

Noções de Direito do Trabalho

CLT - Art. 158 - Cabe aos empregados:

(...)

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

(...)

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

CLT - Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Diversas outras normas seguem no mesmo sentido, objetivando a proteção do trabalhador nacional, como o caso da Norma Regulamentar n.º 8, que estabelece os requisitos mínimos das edificações das empresas, de modo a garantir o conforto e segurança dos empregados que nelas trabalham.

A Norma Regulamentar n.º 9, por exemplo, institui a obrigatoriedade da implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

Já a Norma Regulamentar n.º 11 trata das exigências e precauções relativas ao armazenamento, manuseio,

movimentação e transporte de materiais no ambiente de trabalho, conforme preceitua o artigo 182 da CLT.

CLT - Art. 182 - O Ministério do Trabalho estabelecerá normas sobre:

I - as precauções de segurança na movimentação de materiais nos locais de trabalho, os equipamentos a serem obrigatoriamente utilizados e as condições especiais a que estão sujeitas a operação e a manutenção desses equipamentos, inclusive exigências de pessoal habilitado;

II - as exigências similares relativas ao manuseio e à armazenagem de materiais, inclusive quanto às condições de segurança e higiene relativas aos recipientes e locais de armazenagem e os equipamentos de proteção individual;

III - a obrigatoriedade de indicação de carga máxima permitida nos equipamentos de transporte, dos avisos de proibição de fumar e de advertência quanto à natureza perigosa ou nociva à saúde das substâncias em movimentação ou em depósito, bem como das recomendações de primeiros socorros e de atendimento médico e símbolo de perigo, segundo padronização internacional, nos rótulos dos materiais ou substâncias armazenados ou transportados.

Parágrafo único - As disposições relativas ao transporte de materiais aplicam-se, também,

Noções de Direito do Trabalho

no que couber, ao transporte de pessoas nos locais de trabalho.

Enquanto a Norma Regulamentar n.º 15 se refere às atividades e operações insalubres, previstas no artigo 189 da CLT, a Norma Regulamentar n.º 16 trata das atividades e operações perigosas, mencionadas no artigo 193 da CLT.

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

CLT - Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

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

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o

salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

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

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

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

E ainda outras tantas normas que visam proteger o trabalhador, procurando proporcionar conforto, saúde e segurança do trabalhador, por isso há regramentos.

9.3 Proteção ao trabalho do menor

A Constituição Federal assegura no seu artigo 227, § 3º, incisos I, II e III, a proteção especial ao trabalho do menor:

CF 1988 - Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de

Noções de Direito do Trabalho

toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

(...)

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola;

Conforme já visto, é o artigo 402 da CLT estabelece o conceito de menor para fins trabalhistas: "(...) Art 402. *Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos*".

A seguir verificaremos que o regramento relativo à proteção do trabalho do menor abrange diversos aspectos, os quais passaremos a examinar de forma pormenorizada.

9.3.1 Trabalho proibido ao menor

Com o intento de assegurar o adequado desenvolvimento da criança, do adolescente e do jovem, e buscando protegê-los de abusos e prejuízos que o trabalho possa trazer aos seus interesses e direitos, o legislador brasileiro estabeleceu uma série de proibições que vedam o

trabalho do menor em determinadas condições e circunstâncias.

Nesse sentido, o artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal determina proibições ao trabalho do menor, proibindo o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos, além de proibir o trabalho aos menores de dezesseis anos, excetuando o caso do aprendiz, que pode trabalhar nessa condição a partir dos quatorze anos.

CF 1988 – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...).

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

A norma constitucional veda, portanto, não só o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos, como também proíbe qualquer trabalho ao menor de dezesseis anos, excetuando o trabalho exercido na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos de idade.

Isso significa que, dado o escopo da norma, a regra geral é que o menor de dezesseis anos não pode trabalhar, o que implica, por óbvio, a vedação ao trabalho subordinado, típico

Noções de Direito do Trabalho

da relação de emprego, mas também de outros tipos de trabalho, como o autônomo, o eventual e o voluntário. Nesse caso, o menor de dezesseis anos só pode trabalhar se for na condição de aprendiz e, mesmo assim, deverá ter no mínimo quatorze anos de idade. Portanto, ao menor de quatorze anos é proibido todo e qualquer trabalho, pois não poderá fazê-lo nem mesmo na condição de aprendiz.

Oportuno salientar que essas vedações são reiteradas pelos artigos 403, 404 e 405, incisos I, II, da CLT, as quais reforçam as proibições ao trabalho do menor, bem como o artigo 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei n.º 8.069/1990.

CLT - Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

Lei n.º 8.069/1990 – Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

9.3.2 Proibição do trabalho noturno

O trabalho noturno é sabidamente mais gravoso e prejudicial a vida do trabalhador – uma vez que implica na alteração do relógio biológico, trazendo prejuízos à saúde, ao convívio social e na vida familiar – tanto é assim que o serviço

Noções de Direito do Trabalho

prestado nessas condições é remunerado com um adicional de no mínimo 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, de acordo com o artigo 73, *caput*, da CLT.

Ora, se o trabalho noturno é prejudicial para o trabalhador adulto, com muito mais razão o é para o trabalhador menor, cujo desenvolvimento físico e psicológico ainda está em formação.

Vale destacar que o horário do trabalho noturno varia conforme a atividade executada. No caso de atividades urbanas o horário noturno configurar-se-á quando executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, conforme definido pelo artigo 73, § 2º, da CLT.

Além disso, a hora do trabalho noturno para o trabalhador urbano é reduzida, computando-se como uma hora cada período de 52 minutos e 30 segundos, nos termos do artigo 73, § 1º, da CLT

CLT - Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

Por sua vez, o horário do trabalho noturno é diferente para as atividades agrícolas. O adicional noturno, por exemplo, é de no mínimo 25%, consoante o artigo 7º, parágrafo único, da Lei n.º 5.889/1973.

Cabe esclarecer que o horário noturno do trabalhador rural varia conforme a atividade desempenhada, isto é, se na lavoura ou na pecuária, conforme previsto no artigo 7º, *caput*, da CLT. No caso da atividade desempenhada na lavoura, considerar-se-á trabalho noturno aquele executado entre as vinte e uma horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte. Para as atividades pecuárias, o trabalho noturno será aquele realizado entre as vinte horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte.

Lei n.º 5.889/1973 – Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e às quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Noções de Direito do Trabalho

Interessante salientar que ao trabalhador rural não se aplica o cálculo da hora reduzida como ocorre no trabalho urbano. Isso ocorre porque o trabalhador rural é regido por lei específica, a Lei n.º 5.889/1973, a qual não prevê o benefício da hora noturna reduzida.

9.3.3 Proibição de trabalhos insalubres e perigosos ou prejudiciais à moralidade

A proibição do menor trabalhar em atividades e/ou locais insalubres e/ou perigosos visa resguardar a sua integridade física, buscando preservá-lo do exercício de atividades que possam ser prejudiciais à sua saúde, segurança e moralidade.

Nesse sentido, o artigo 405, incisos I e II, e § 2º e § 3º da CLT não só reforçam a previsão constitucional do artigo 7º, inciso XXXIII, como expandem o âmbito de proteção, proibindo não só o exercício do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito diversos como também aqueles que possam ser prejudiciais a sua moralidade.

Face a isso, por exemplo, é exigido autorização judicial prévia para que o menor possa trabalhar nas ruas (artigo 405, § 2º, da CLT). Além disso, a lei trabalhista prevê uma série de atividades que são consideradas prejudiciais à moralidade do menor, como o trabalho em cinemas, cassinos, cabarés, boates, empresas circenses e estabelecimentos análogos ou a venda de bebidas alcoólicas em bares.

CF 1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

CLT - Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

(...)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, boates, cassinos,

Noções de Direito do Trabalho

cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

Nesse contexto é importante abordar as proibições de trabalho aos menores de dezoito anos nas atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, a chamada Lista TIP, aprovada pelo Decreto n.º 6.481/2008, o qual regulamentou os artigos 3º, alínea d, e 4º, da Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) n.º 182 de 1999.

Vale ressaltar que o artigo 2º do Decreto n.º 6.481/2008 expressamente proíbe o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades previstas pela Lista TIP, salvo no caso de exceções previstas no próprio decreto.

Decreto n.º 6.481/2008 - Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

Convenção OIT n.º 182 - Artigo 3º - Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:

(...)

d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Convenção OIT n.º 182 - Artigo 4º - 1. Os tipos de trabalhos a que se refere o Artigo 3, d), deverão ser determinados pela legislação nacional ou pela autoridade competente, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas e levando em consideração as normas internacionais na matéria, em particular os parágrafos 3 e 4 da Recomendação sobre as piores formas de trabalho infantil, 1999.

2. A autoridade competente, após consulta às organizações de empregados e de trabalhadores interessadas, deverá localizar os tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo.

3. A lista dos tipos de trabalho determinados conforme o parágrafo 1º deste Artigo deverá ser examinada periodicamente e, caso necessário, revista em consulta com as

Noções de Direito do Trabalho

organizações de empregados e de trabalhadores interessadas.

Na Lista TIP constam diversos trabalhos cujo exercício é vedado a menores de dezoito anos por representarem riscos à sua saúde, à segurança ou por trazer prejuízos à sua moralidade. Por exemplo, são proibidos pela Lista TIP os trabalhos: que envolvam o contato e manuseio de agrotóxicos; a extração e corte de madeira; em serralherias; na construção civil; em artesanato; domésticos; em câmaras frigoríficas; prestados em boates, bares e estabelecimentos similares; que consistem na venda de bebidas alcoólicas ao consumidor final.

Em relação ao serviço doméstico é importante destacar que o parágrafo único do artigo 1º da Lei Complementar n.º 150/2015 – que dispôs sobre o contrato de trabalho doméstico – vedou a contratação de menor de dezoito anos para a realização de trabalho doméstico, reforçando, portanto, uma proibição que já estava listada na TIP.

LC n.º 150/2015 – Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Vale aqui lembrar que conforme a previsão do artigo 408 da CLT, o responsável legal do menor (pai, mãe ou seu tutor), pode pleitear a rescisão do contrato de trabalho quando verificar que este esteja realizando serviços que sejam incompatíveis com a sua situação de menoridade.

9.3.4 Duração do trabalho do menor

A duração regular do trabalho do menor é equivalente à dos demais empregados, isto é, em regra limitada a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme estabelecem os artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e artigos 58 e 411 da CLT.

CF 1988 - 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 e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação

Noções de Direito do Trabalho

de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

CLT - 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.

CLT - Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Em regra, a prorrogação da jornada de trabalho do menor é proibida, mas a CLT, no seu artigo 413, incisos I e II, prevê duas exceções em que o menor poderá realizar jornada extraordinária, isto é, duas hipóteses em que a jornada normal de trabalho do menor poderá ser estendida.

A primeira hipótese, prevista no artigo 413, inciso I, da CLT, permite que a jornada de trabalho do menor seja prorrogada por até mais 2 (duas) horas, desde que essa possibilidade tenha sido previamente acordada em negociação coletiva e que o excesso de horas trabalhadas num dia seja compensado em outro, limitado, em todo caso, a 48 (quarenta e oito) horas semanais. Nesse cenário, a prorrogação da jornada pode se dar independentemente do pagamento de adicional de horas extras, uma vez que se

pressupõe a compensação do trabalho realizado em sobrejornada pelo menor. Importante salientar que a necessidade de ajuste prévio em acordo ou convenção coletiva para possibilitar a execução da jornada extraordinária é uma das particularidades da proteção ao trabalho do menor, uma vez que o requisito não se estende aos demais tipos de empregados, os quais podem executar trabalho extraordinário independente de prévia negociação coletiva.

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

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

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.

O segundo caso, previsto no inciso II do artigo 413 da CLT, autoriza que em casos excepcionais o menor realize horas

Noções de Direito do Trabalho

extraordinárias de trabalho. Neste caso, para que se configure legitimamente essa hipótese, é necessário que a exigência da jornada extraordinária seja excepcional, isto é, atípica e não habitual, ocorrendo por motivo de força maior. Ademais, a extensão da jornada de trabalho só será legalmente válida se o trabalho do menor for imprescindível para o funcionamento do empreendimento. Além disso, a extensão da jornada de trabalho não poderá ultrapassar o limite máximo de 12 (doze) horas, devendo o trabalho extraordinário do menor ser pago com um acréscimo de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento).

Oportuno lembrar que ao menor aprendiz as regras são um pouco diferentes. No caso, em regra a jornada de trabalho não ultrapassará 6 (seis) horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, conforme preceitua o artigo 432, *caput*, da CLT.

Porém, o § 1º do referido artigo 432 da CLT, traz uma exceção em relação a jornada de trabalho prevista no *caput*, permitindo que a jornada do aprendiz possa ser de até oito horas diárias, se ele já tiver completado o ensino fundamental, se no cômputo da jornada forem consideradas as horas destinadas à aprendizagem teórica. Vejamos:

CLT - Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias,

sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

9.3.5 Das férias do menor

Conforme já visto, a regra é o empregador determinar, de acordo com os seus interesses, quando o empregado poderá gozar as férias.

CLT - Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Todavia, essa regra sofre uma ressalva em relação ao trabalhador menor que estiver estudando, nesse caso o empregado estudante, menor de dezoito anos, terá o direito de fazer coincidir o período do gozo de suas férias laborais com o das férias escolares.

CLT - Art. 136 - (...)

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

9.3.6 Proteção contra o esforço físico excessivo

A proteção ao trabalhador menor de dezoito anos abrange diversos aspectos, que buscam resguardar a sua saúde, bem-estar e segurança e, sobretudo, preservar os seus interesses.

Por essa razão, a CLT proíbe, no seu artigo 405, § 5º, que o menor trabalhe em serviços que exijam o uso contínuo de força física superior a 20 Kg (vinte quilogramas), ou que requeiram esforço ocasional superior a 25 Kg (vinte e cinco quilogramas). Vale ressaltar que a limitação de peso não se aplica caso a manipulação da carga ocorra através de mecanismos de impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou outros aparelhos mecânicos.

CLT - Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

(...)

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

CLT - Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de

vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Observa-se que os limites ao uso de força física estipulados ao trabalhador menor são os mesmos daqueles estabelecidos à trabalhadora mulher.

Vale ressaltar, por sua vez, que tais limites são significativamente menores àquele imposto aos demais trabalhadores adultos, cuja limitação estabelecida para o levantamento de peso é, via de regra, de 60 kg (sessenta quilogramas).

CLT - Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Importante aqui destacar que a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e o Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Inmetro) não fixam patamares para os equipamentos em função da força física do trabalhador.

Noções de Direito do Trabalho

A Norma Técnica 17, do Ministério do Trabalho e Emprego, que trata de ergonomia, estabelece no item 17.2.2 que ..."Não deverá ser exigido nem admitido o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança"⁵ , mas não fixa valores para peso.

Não há dúvida que esse limite de peso de 60 kg fixados na legislação brasileira está ultrapassado eis que foram adotados há mais de um século sem levar em consideração as características dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança e desempenho eficiente.

Importante ressaltar que quando vai se estabelecer "peso máximo que um empregado pode remover individualmente" existem muitas variáveis que devem ser consideradas, dentre as quais destaca-se: tipo da carga, o local onde está o peso (se está ou não no solo), o quanto a pessoa terá que curvar a coluna para pegar o peso, com que frequência a tarefa será realizada, etc. Com certeza essas variáveis não foram consideradas ao se estabelecer os parâmetros fixados no artigo 198 da CLT.

Por outro lado, a nível internacional, o National Institute for Occupational Safety and Health ou NIOSH (Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional) é a agência

⁵ <http://www.pncq.org.br/uploads/2012/09/NR-17.pdf>

federal dos EUA responsável pela realização de pesquisas e produção de recomendações para a prevenção de lesões e doenças relacionada com o trabalho, estabelece o limite de 25 kg no exercício das tarefas laborais. Esse é o critério seguido nos países europeus⁶.

No Brasil foi aprovado no Senado e encaminhado para a Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei (PL 5.746/05) ele reduz de 60 kg para 30 kg a carga máxima que um trabalhador pode carregar individualmente, alterando o artigo 198 da CLT. Até a presente data ainda se encontra tramitando na Câmara dos Deputados⁷.

9.3.7 Outras proteções que visam resguardar o interesse do menor

Importante ressaltar que o artigo 439 da CLT, buscando proteger o interesse do menor de dezoito anos ainda proíbe que ele possa dar quitação das verbas rescisórias sem estar assistido pelo seu responsável legal.

Entretanto, oportuno salientar que o menor pode, durante a execução do contrato de trabalho, auferir os

⁶ <https://www.usa.gov/agencies/national-institute-of-occupational-safety-and-health>

⁷ <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=296515>

Noções de Direito do Trabalho

salários e dar quitação pelo seu recebimento, sem assistência do seu representante legal. O que é vedado ao menor é, no caso de rescisão do contrato de trabalho, dar quitação pela percepção das verbas rescisórias sem assistência do seu responsável legal.

CLT - Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Por fim, o artigo 440 da CLT, impede que, no âmbito trabalhista, a prescrição corra contra o menor de dezoito anos.

CLT - Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Nesse ponto, é conveniente esclarecer o que significa o instituto da prescrição, o qual é disciplinado pelo artigo 189 do Código Civil (CC), Lei n.º 10.406/2002.

CC - Art. 189. Violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206.

Assim, quando um direito deixa de ser observado e cumprido espontaneamente por outrem, surge para o detentor do direito violado a possibilidade de reivindicá-lo judicialmente, a fim de exigir o seu cumprimento. Todavia, essa possibilidade não é eterna, pelo contrário, a lei estabelece prazos, dentro dos quais o titular do direito poderá exigir judicialmente o seu adimplemento. É exatamente nisso que a prescrição se constitui, isto é, no prazo legal que o titular do direito violado tem para poder reclamar e exigir judicialmente o seu cumprimento.

Dessa forma, a prescrição atinge a pretensão do titular do direito violado, o qual, em função do transcurso do tempo, não poderá mais utilizar do poder judiciário para exigir o cumprimento do seu direito. Nesse caso, o direito continuará existindo, mas com a prescrição ele não poderá mais ser juridicamente exigido, tornar-se-á, portanto, uma obrigação natural, isto é, aquela que o violador poderá espontaneamente cumprir, se assim desejar, mas o titular do direito violado não poderá mais compeli-lo judicialmente. Ou seja, o instituto da prescrição nada mais é do que a perda do prazo de requerer o que é seu de direito.

Dessa maneira, a previsão do artigo 440 da CLT é mais um dispositivo que visa resguardar os interesses do trabalhador menor, colocando os seus direitos a salvo da prescrição, visto que o prazo prescricional para reclamar os

Noções de Direito do Trabalho

direitos trabalhistas eventualmente violados pelo contrato de trabalho não correm enquanto perdurar a menoridade.

9.4 Proteção ao trabalho da mulher

A Constituição Federal prevê uma série de dispositivos que visam assegurar e proteger o trabalho da mulher, dentre os quais destaca-se:

CF 1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

(...)

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

(...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

(...)

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

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

O regramento protetivo à mulher busca garantir acesso ao mercado de trabalho, combatendo a discriminação de funções e de remuneração, bem como procura resguardar sua saúde e seus interesses considerando as suas diferenças.

Oportuno salientar que em função da previsão do artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, alguns dispositivos da CLT, referentes a proteção do trabalho da mulher, restaram não recepcionados pela Carta Magna ou acabaram sendo expressamente revogados por leis posteriores.

CF 1988 – Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

Assim, em princípio, aplicam-se às mulheres os mesmos preceitos que aos demais trabalhadores, no caso aos homens adultos, exceto naquilo que colidirem com as normas de proteção especial instituídas.

Noções de Direito do Trabalho

CLT - Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Ademais, é importante destacar que a CLT expressamente considera as normas de proteção ao trabalho da mulher como de ordem pública, isto é, são normas cogentes, o que significa que são de observância obrigatória, não podendo ser eliminadas por acordo de vontades entre as partes, especialmente a redução salarial, que não poderá ser objeto de negociação em hipótese alguma.

CLT - Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Vale ressaltar que mesmo após a reforma trabalhista, prevista pela Lei n.º 13.467/2017, restou proibido que convenção ou acordo coletivo de trabalho suprimam ou reduzam direitos relativos a normas de proteção contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho (artigo 373-A da CLT); o limite de força física exigível da trabalhadora mulher (artigo 390 da CLT); a licença maternidade (artigos 392 e 392-A da CLT); romper o contrato de trabalho quando prejudicial a gestação (artigo 394 da CLT); o afastamento de atividades insalubres da gestante ou lactante (artigo 394-A da

CLT); afastamento por aborto não criminoso (artigo 395 da CLT); descansos para amamentação do filho até 6 meses (artigo 396 da CLT); local destinado para operárias em período de amamentação com estrutura adequada (artigo 400 da CLT).

CLT - Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

9.4.1 Proteção contra discriminação da mulher

A legislação trabalhista busca assegurar e proteger o acesso e a permanência da mulher ao mercado de trabalho, para tanto instituiu uma série de dispositivos que visam impedir o tratamento discriminatório à mulher.

Face a isso, o artigo 373-A da CLT proíbe uma série de comportamentos discriminatórios que podem vir a prejudicar a inserção e o desenvolvimento da mulher no mercado de trabalho.

CLT - Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades

Noções de Direito do Trabalho

estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

Vale destacar que a Lei n.º 9.029/1995, em seu artigo segundo, além proibir a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa ao acesso à relação de trabalho, também configura como crime algumas das práticas discriminatórias vedadas pelos incisos do artigo 373-A da CLT. Vejamos:

Lei n.º 9.029/1995 - Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de

Noções de Direito do Trabalho

instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

A revista íntima às funcionárias ou a clientes do sexo feminino nas empresas privadas, nos órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, foram proibidas pela Lei n.º 13.271/2016.

Quanto a questão salarial importante ressaltar que em 03 de julho de 2023 foi sancionada a Lei n.º 14.611⁸, que dispõe sobre a igualdade salarial e sobre critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

A referida lei determina a obrigatoriedade da igualdade de salário e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, alterando o artigo 461 da CLT acrescentando o paragrafo sexto e sétimo estabelecendo que, no caso de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade caberá ação de indenização por danos morais e multa de até a 10 (dez) vezes o valor do novo salário devido pelo empregador ao empregado discriminado, elevada ao dobro, no caso de reincidência.

⁸ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Lei/L14611.htm

A lei determina ainda, em seu artigo 5º, a publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, contendo dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais.

Nesse sentido, há um grande avanço na legislação obrigando a observância da igualdade de salário e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens para a realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

9.4.2 Duração do trabalho da mulher

No que tange a duração do trabalho da mulher há algumas diferenças em relação às regras estabelecidas para os empregados em geral.

No caso da trabalhadora mulher, por exemplo, não se admite a prorrogação do intervalo intrajornada – aquele que ocorre durante a jornada diária de trabalho – superior a 2 (duas) horas, conforme previsto pelo artigo 383 da CLT.

Noções de Direito do Trabalho

O artigo 383 da CLT legitima que o intervalo intrajornada da trabalhadora mulher possa ser reduzido para menos de 1 (uma) hora, nos termos do artigo 71, § 3º, da CLT. Todavia, por falta de previsão expressa, entende-se que para a trabalhadora mulher não é permitido a ampliação do intervalo intrajornada para além de 2 (duas) horas, nem mesmo por negociação coletiva, diferente do que ocorre com os demais trabalhadores, cuja ampliação é autorizada pelo *caput* do artigo 71 da CLT.

CLT - Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

A reforma trabalhista, implementada pela Lei n.º 13.467/2017, revogou o artigo 384 da CLT, o qual determinava um descanso obrigatório às empregadas de, no mínimo, 15 (quinze) minutos antes de iniciarem uma sobrejornada de trabalho.

Quanto ao repouso semanal remunerado, a Lei n.º 605/1949 regulamentou inteiramente a matéria, revogando

tacitamente o artigo 385 da CLT que tratava do repouso semanal remunerado da trabalhadora mulher ⁹¹⁰.

Quanto ao trabalho aos domingos, fica assegurado à trabalhadora mulher o direito de um repouso dominical a cada quinzena, conforme artigo 386 da CLT, enquanto aos demais trabalhadores adultos a previsão é, em regra, de um repouso dominical a cada mês, nos termos do parágrafo único do artigo 67 da CLT.

Quanto a escala de revezamento com um repouso dominical a cada quinzena para a mulher importante destacar a aplicação da escala diferenciada de repouso semanal para mulheres, nos termos previstos no artigo 386 da CLT, é norma protetiva com total respaldo constitucional (artigo 7º, incisos XV e XX, da CF 1988), harmoniza-se com a jurisprudência do TST.

Essa regra protetiva, expressamente prevista no artigo 386 da CLT, permanece intacta após a Reforma Trabalhista e encontra respaldo no artigo 7º, inciso XX, da Constituição Federal (CF 1988) que prevê “a proteção do mercado de

⁹https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20Todo%20empregado%20tem,acordo%20com%20a%20tradi%C3%A7%C3%A3o%20local.

¹⁰ <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8040959&disposition=inline>

Noções de Direito do Trabalho

trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”.

Vejamos jurisprudência do TST:

AGRAVO. RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. ESCALA DE REVEZAMENTO QUINZENAL PARA MULHERES. ARTIGO 386 DA CLT. RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. 1. O Tribunal Regional ratificou a sentença em que determinada, quanto às empregadas mulheres, a observância, pela Ré, do disposto no art. 386 da CLT, bem como sua condenação ao pagamento de um descanso dominical, nos casos em que esse descanso tiver sido concedido somente após dois domingos consecutivos trabalhados. 2. De acordo com as razões de decidir prevaletentes no julgamento do IIN-RR-1540/2005-046-12-00, lavrado pelo Pleno deste TST, o artigo 384 da CLT, vigente à época, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, não encerrando conteúdo discriminatório em relação aos trabalhadores do século masculino, não apenas em razão das diferenças de ordem fisiológica que gravam os referidos sexos, mas também por força da realidade social e familiar diversa a que estão submetidos. Essa mesma compreensão justifica e legitima o critério legal e especial, inscrito no art. 386

da CLT, que deve ser considerado recepcionado pela Constituição Federal de 1988. 3. Diante da consonância da decisão com a jurisprudência do TST, não há falar em ofensa a dispositivos legais, tampouco em dissenso pretoriano. Pertinência da Súmula 333/TST e do artigo 896, § 7º, da CLT, nenhum reparo merece a decisão agravada, em que não conhecido o recurso de revista da Reclamada. Decisão mantida, com acréscimo de fundamentos. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-ARR-1747-72.2016.5.12.0031, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 30/06/2023).

Outra disposição protetiva à trabalhadora mulher é a prevista no artigo 396 da CLT, a qual assegura o direito à dois intervalos de meia hora para a mãe trabalhadora poder amamentar seu filho, em regra, até os 6 (seis) meses de idade, durante a jornada de trabalho.

Vale ressaltar que a reforma trabalhista, efetivada pela Lei n.º 13.467/ 2017, estendeu expressamente o direito a amamentação também para os filhos adotados, desde que observado os termos do artigo 396 da CLT, efetivando, dessa forma, o mandamento constitucional previsto no artigo do 227, § 6º da CF 1988, que proíbe discriminações entre filhos naturais e adotados. Além disso, estipulou que os horários dos intervalos deverão ser acordados individualmente entre a mãe

Noções de Direito do Trabalho

trabalhadora e o empregador. Prevendo ainda, que, se a saúde do filho exigir, o período de 6 (seis) meses poderá, a critério da autoridade competente, ser estendido pelo período que for necessário.

CLT – Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

CF 1988 – Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.
(...)

§ 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

9.4.3 Proteção à maternidade

A proteção à maternidade busca resguardar os interesses da trabalhadora, assegurando direitos que visam protegê-la da discriminação pela sua condição de mãe.

Por essa razão, o artigo 391 da CLT proíbe a discriminação da trabalhadora que tenha contraído casamento ou engravidado, coibindo a rescisão do contrato de trabalho em função desses fatos.

CLT – Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

9.4.3.1 Garantia de emprego: estabilidade provisória da empregada gestante

A empregada gestante está, desde a concepção, amparada pela garantia de emprego, uma vez que protegida pela estabilidade provisória prevista pelo artigo 10, inciso II, aliena b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Brasileira de 1988.

CF 1988 – ADCT – Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

Noções de Direito do Trabalho

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...)

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O instituto da garantia de emprego, representado pela estabilidade provisória da empregada gestante até cinco meses após o parto, visa garantir a manutenção da relação empregatícia, constituindo-se em uma proteção à gestante, a qual, durante um determinado período, fica protegida contra a despedida sem justa causa. Por sua vez, constitui uma limitação temporária ao direito potestativo do empregador de extinguir, de forma imotivada e a qualquer tempo, o contrato de trabalho.

Importante destacar que a garantia da estabilidade provisória se aplica a partir da confirmação do estado de gravidez da empregada, mesmo que esse ocorra durante o aviso-prévio, independente se indenizado ou trabalhado, conforme expressamente prevê o artigo 391-A da CLT.

A Súmula 244 do TST contribui significativamente para se entender o alcance do instituto da estabilidade provisória da trabalhadora gestante.

Súmula nº 244 do TST - GESTANTE.
ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item

III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Como se percebe da leitura conjugada do artigo 391-A da CLT com a Súmula 244 do TST, pouco importa se o empregador sabe ou não do estado gravídico da empregada, havendo gravidez durante a vigência do contrato de trabalho - independente do contrato ser por tempo determinado ou a empregada estar cumprindo aviso prévio (trabalhado ou indenizado) - estará assegurado a garantia de emprego e, conseqüentemente, o direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Noções de Direito do Trabalho

No caso, se a gravidez ocorre durante o contrato de experiência ou durante o período de aviso prévio – independente dele ser trabalhado ou indenizado – o contrato de trabalho, deverá ser prorrogado, pois a estabilidade provisória impede que o empregador demita a empregada sem a ocorrência de uma justa causa.

Contudo, se o empregador já demitiu a empregada, sem saber que ela estava grávida, deverá readmiti-la – reconduzindo a atividade que exercia previamente, ou, dependendo das circunstâncias, realocando-a em outra função, compatível com os limites impostos pelo seu estado gravídico. No entanto, não sendo possível a reintegração ao trabalho, o empregador deverá indenizar a trabalhadora pelo período correspondente à estabilidade provisória.

Ademais, o parágrafo único do artigo 25 da Lei Complementar n.º 150/2015, que trata sobre o contrato de trabalho doméstico, expressamente incluiu a empregada doméstica gestante no âmbito de proteção da garantia provisória de emprego.

LC n.º 150/ 2015 – Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário (....)

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso

prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

É conveniente destacar que a reforma trabalhista, realizada pela Lei n.º 13.509/2017, incluiu o parágrafo único do artigo 391-A da CLT, estendeu o direito à estabilidade à gestante, também ao empregado que tenha conseguido a guarda provisória em processo de adoção.

CLT – Art. 391-A.

(....) .

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Cabe ressaltar que a Lei Complementar n.º 146/2014, estende também a aplicação da garantia de emprego a terceiros, isto é, alguém que não é ou foi gestante e que tampouco esteve em processo de adoção, mas a quem, em função da morte da genitora, acabou por deter a guarda do filho da empregada falecida.

LC n.º 146/2014 – Art. 1º O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da

Noções de Direito do Trabalho

genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Importante mencionar que, segundo a jurisprudência majoritária, as empregadas temporárias, cujas relações de trabalho são regidas pela Lei n.º 6.019/ 1974, não têm direito à estabilidade provisória, caso engravidem. Esse é o entendimento que tem prevalecido na jurisprudência trabalhista e está embasado na premissa de que o trabalhador temporário é aquele que é contratado junto a uma empresa de trabalho temporário para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou o acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora de serviços. Assim, por definição, o contrato do trabalhador temporário é provisório, isto é, é feito para atender a uma situação específica e pontual, portanto, sem a intenção de formar um vínculo duradouro.

Por fim, é necessário salientar que não é possível a empregada gestante renunciar à garantia de emprego, sendo considerado nulo qualquer acordo ou manifestação nesse sentido, conforme o entendimento exarado na Orientação Jurisprudencial número 30 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-30/TST-SDC).

OJ-30/TST-SDC – ESTABILIDADE DA
GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE
DIREITOS CONSTITUCIONAIS.
IMPOSSIBILIDADE. (republicada em

decorrência de erro material) - DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

9.4.3.2 Licença-maternidade

A licença-maternidade é o direito que a trabalhadora mulher – que está gestante, acabou de parir ou adotou uma criança –, tem de se afastar do trabalho, por um determinado período de tempo. Em regra, o afastamento concedido pela licença-maternidade corresponde, em regra, a um período de 120 (cento e vinte) dias, conforme estabelece o artigo 392 da CLT:

CLT – Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Noções de Direito do Trabalho

Importante esclarecer que a licença-maternidade é causa de interrupção do contrato de trabalho, pois se trata de uma licença remunerada, cujo período é contado como tempo de serviço para fins de contribuição, nos termos do artigo 19-C, inciso II, do Decreto n.º 3.048/1999 com a redação do Decreto n.º 10.410/2020.

Decreto n.º 3.048/1999 - Art. 19-C.
Considera-se tempo de contribuição o tempo correspondente aos períodos para os quais tenha havido contribuição obrigatória ou facultativa ao RGPS, dentre outros, o período:

(...)

II - em que a segurada tenha recebido salário-maternidade;

Ademais, a licença-maternidade constitui-se em mais uma proibição a demissão sem justa causa da empregada, pois, além da garantia de emprego assegurada à gestante pela estabilidade provisória, a interrupção do contrato de trabalho efetuada pela licença-maternidade, também veda a dispensa imotivada, uma vez que, durante esse período de interrupção do contrato de trabalho, fica vedado ao empregador dispensar, sem justa causa, a empregada.

Em função disso, é oportuno lembrar que durante as causas de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho,

a demissão sem justa causa fica proibida, só podendo ser efetivada após o retorno do empregado ao trabalho.

Quanto ao período da licença-maternidade, via de regra, ela é de 120 (cento e vinte) dias e inicia com o parto. Todavia, a licença-maternidade poderá ser iniciada até 28 (vinte e oito) dias antes do parto. Além disso, em casos excepcionais, atestados por médico, o período de afastamento poderá ser aumentado em até duas semanas para antes e/ou depois do parto.

Além do mais, em caso do parto antecipado, isto é, parto prematuro, a mulher também terá direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias. Tudo na forma do art 392 da CLT.

Vale ressaltar que a empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial de criança – pessoa com até doze anos de idade incompletos (artigo 2º da Lei n.º 8.069/1990) – ou adolescente – pessoa entre doze e dezoito anos de idade (artigo 2º da Lei n.º 8.069/1990)¹¹ – também terá direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, nos mesmos

¹¹https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.069%2C%20DE%2013%20DE%20JULHO%20DE%201990.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Estatuto%20da,Adolescente%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias.&text=Art.%201%C2%BA%20Esta%20Lei%20disp%C3%B5e,%C3%A0%20crian%C3%A7a%20e%20ao%20adolescente

Noções de Direito do Trabalho

termos do artigo 392 da CLT. Contudo, no caso, a concessão da licença-maternidade fica condicionada a apresentação do termo judicial de guarda ou adoção.

Porém, no caso de adoção ou guarda conjunta, mesmo que ambos os adotantes ou guardiães sejam empregados, apenas um poderá gozar da licença-maternidade, nos termos do § 5º do artigo 392-A da CLT:

CLT - Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

(...)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Além disso, no caso de morte da genitora, o cônjuge ou companheiro sobrevivente, se estiver empregado, terá direito a gozar a licença-maternidade pelo período que caberia à mãe, isto é, no todo ou em parte, desde que o filho esteja vivo e não o tenha abandonado.

CLT - Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a

mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

O artigo 392-C da CLT estendeu, no que couber, o direito a licença-maternidade aos empregados homens que tenham adotado ou obtido a guarda judicial para fins de adoção.

CLT – Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Ainda, em relação a duração da licença-maternidade, é oportuno salientar que a Lei n.º 11.770/2008 – que criou o Programa Empresa Cidadã – possibilitou a prorrogação da licença-maternidade por mais 60 (sessenta) dias, mediante a concessão de incentivo fiscal às empresas que aderirem a esse programa. Vale ressaltar, que a extensão da licença maternidade, de igual forma, é estendida aos empregados adotantes ou que obtiverem a guarda judicial.

Lei n.º 11.770/ 2008 – Art. 1º É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar:

I - por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
(...)

§ 1º A prorrogação de que trata este artigo:

Noções de Direito do Trabalho

I - será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;

II - será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requeira no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

§ 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.

(...)

Por fim, importa mencionar que no caso de aborto natural ou legal, ou seja, não criminoso, a empregada não terá direito a licença-maternidade propriamente dita, mas sim a um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, conforme preceitua o artigo 395 da CLT. Portanto, trata-se também de uma causa de interrupção do contrato de trabalho.

CLT - Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à

função que ocupava antes de seu afastamento.

Durante a licença-maternidade, a trabalhadora, contribuinte da Previdência Social, tem o direito a receber salários durante o seu período de afastamento, o que é chamado salário-maternidade. Vejamos a seguir.

9.4.3.3 Salário-maternidade

Trata-se o salário-maternidade de um benefício previdenciário, geralmente, pago à mulher, por um período determinado, em função do seu afastamento do trabalho em razão do nascimento do seu filho; pelo aborto natural ou legal; pela adoção ou pela guarda judicial decorrente a adoção de criança com até doze anos de idade.

O referido benefício previdenciário é devido à segurada em regra, durante 120 (cento e vinte) dias, podendo seu pagamento ser iniciado até 28 (vinte e oito) dias antes da data do parto ou depois que esse ocorrer, nos termos do artigo 71 da Lei n.º 8.213/91.

O artigo 93 do Decreto n.º 3.048/1999 que regulamentou a Lei n.º 8.213/1991 estabelece que o referido benefício é pago durante 120 dias, iniciando-se vinte e oito dias anteriores ao parto terminando 91 dias depois do parto.

Decreto n.º 3.048/1999 – Art. 93. O salário-maternidade é devido à segurada da

Noções de Direito do Trabalho

previdência social, durante cento e vinte dias, com início vinte e oito dias antes e término noventa e um dia depois do parto, podendo ser prorrogado na forma prevista no § 3º.

O § 4º do referido artigo 93 assegura também o benefício nos casos de parto antecipado.

Contudo, em casos excepcionais, o artigo estabelece ainda que, mediante atestado médico submetido a avaliação médico-pericial, o prazo de 120 (cento e vinte) dias poderá ser dilatado em até duas semanas, computando-o, tanto antes do parto, quanto depois dele.

Decreto n.º 3.048/1999 - Art. 93.

(...)

§ 3º Em casos excepcionais, os períodos de repouso anterior e posterior ao parto podem ser aumentados de mais duas semanas, por meio de atestado médico específico submetido à avaliação médico-pericial.

Importante ressaltar que o salário-maternidade é devido a todas as empregadas, inclusive as domésticas e a segurada especial, que é a trabalhadora rural que exerce atividades de forma individual ou em regime de economia familiar, desde que comprove a atividade rural conforme os requisitos exigidos pelo artigo 93, § 2º, do Decreto n.º 3.048/1999.

Decreto n.º 3.048/1999 - Art. 93.

(...)

§ 2º Será devido o salário-maternidade à segurada especial, desde que comprove o exercício de atividade rural nos últimos dez meses imediatamente anteriores à data do parto ou do requerimento do benefício, quando requerido antes do parto, mesmo que de forma descontínua, aplicando-se, quando for o caso, o disposto no parágrafo único do art. 29.

Por sua vez, o artigo 93-A do Decreto n.º 3.048/1999, estabelece que o salário-maternidade é devido ao segurado(a) da previdência social que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de menor com até 12 (doze) anos de idade. Nesse caso, o salário-maternidade deverá ser pago ao segurado(a) pelo período de 120 (cento e vinte) dias, independente da mãe biológica ter ou não recebido o benefício quando do nascimento da criança.

Porém, no referido termo deve constar expressamente a observação que a que guarda é para fins de adoção e constar o nome do(a) segurado(a), conforme inteligência do artigo 93-A, § 2º, do Decreto n.º 3.048/1999.

Decreto n.º 3.048/1999 - Art. 93-A.

(...)

§ 2º O salário-maternidade não é devido quando o termo de guarda não contiver a observação de que é para fins de adoção ou só contiver o nome do cônjuge ou companheiro.

Noções de Direito do Trabalho

(...)

No caso de aborto natural ou legal, portanto, do aborto não criminoso, a segurada terá direito a receber o salário-maternidade equivalente a duas semanas, conforme expressa o parágrafo quinta do mesmo artigo.

Oportuno destacar que o artigo 93-C do Decreto n.º 3.048/1999 estabelece a obrigatoriedade do afastamento do trabalho da segurada ou do segurado sob pena de suspensão do pagamento do benefício.

Os homens empregados também têm direito ao auxílio maternidade no caso de falecimento da genitora ou adotante até completar os 120 dias aos que a mulher seria beneficiária. Além disso, o benefício também pode ser concedido aos casais que adotam, bem como aos homens, inclusive quando da adoção por casais homo afetivos.

O salário-maternidade é devido pela Previdência Social, porém pago diretamente pela empresa, efetivando a compensação do valor pago quando efetuar o recolhimento de suas contribuições devidas. Vejamos o artigo 94 do Decreto.

Decreto n.º 3.048/1999 – Art. 94. O salário-maternidade para a segurada empregada consiste numa renda mensal igual à sua remuneração integral e será pago pela empresa, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da

Constituição, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, devendo aplicar-se à renda mensal do benefício o disposto no art. 198.

Em relação aos demais segurados, incluindo a doméstica, à empregada com jornada parcial cujo salário de contribuição seja inferior ao seu limite mínimo mensal, à empregada do microempreendedor individual, a empregada intermitente, a segurada desempregada, a segurada especial, o segurado que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção, a trabalhadora avulsa, em todos esses casos o pagamento será efetuado diretamente pela Previdência Social, de acordo com o entendimento registrado nos artigos 71-A, § 1º, 71-B, § 3º, 72, § 3º e 73, da Lei n.º 8.213/1991 cominado com os dos artigos 93-A, § 6º, 97, parágrafo único, 100, 100-A, 100-C, 101 do Decreto n.º 3.048/1999.

9.4.3.4 Proteção da gestante no desempenho das atividades

A legislação trabalhista assegura à empregada gestante o direito a alteração temporária de função, sem prejuízo do salário ou demais direitos, de modo a adequar e compatibilizar as atividades desempenhadas com o seu estado gravídico. Além disso, garante que a empregada gestante

Noções de Direito do Trabalho

possa faltar ao trabalho para realizar consultas médicas e exames complementares, sem que sofra qualquer desconto ou qualquer prejuízo.

CLT - Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

(...)

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Ademais, é imprescindível informar que a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938 do Distrito Federal (ADI 5938/DF), julgada em 29 de maio de 2019, afastou, por inconstitucionalidade, a expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, inserida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT pela Lei n.º 13.467/2017, a qual efetivou a reforma trabalhista.

STF, ADI 5938/DF: O Tribunal, por unanimidade, conheceu da ação direta de inconstitucionalidade. Por maioria, confirmou a medida cautelar e julgou procedente o pedido formulado na ação direta para declarar a inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, contida nos incisos II e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), inseridos pelo art. 1º da Lei 13.467/2017, nos termos do voto do Relator, vencido o Ministro Marco Aurélio. Falaram: pelo *amicus curiae* Confederação Nacional de Saúde – CNS, o Dr. Marcos Vinicius Barros Ottoni; e, pelo *amicus curiae* Central Única dos Trabalhadores – CUT, o Dr. Ricardo Quintas Carneiro. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário 29.05.2019. (STF, ADI 5938/DF, Acórdão, em 29/05/2019, Min. Alexandre de Moraes – Relator, Min. Dias Toffoli - Presidente).

Dessa forma, – com o reconhecimento da inconstitucionalidade da expressão “quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento”, nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT – a redação remanescente do artigo 394-A da CLT acabou determinando que se proceda o afastamento

Noções de Direito do Trabalho

da empregada gestante ou lactante de toda e qualquer atividade insalubre, independentemente do grau de insalubridade que a sua realização representa.

9.4.4 Proteção contra o esforço físico excessivo

A legislação trabalhista é bem abrangente em relação a proteção ao trabalho da mulher, protegendo-a contra a discriminação, impondo limites a jornada extraordinária, defendendo e preservando a maternidade, além de outras proteções que buscam preservar a sua saúde, limitando, por exemplo, o esforço físico dispendido no trabalho.

Por essa razão, assim como ocorre com o empregado menor de dezoito anos, também são determinados limites ao esforço físico que a trabalhadora pode executar, sendo proibido que a mulher exerça atividades que demandem esforço físico contínuo superior a 20 Kg (vinte quilogramas), ou esforços ocasionais superiores a 25 Kg (vinte e cinco quilogramas).

Importante dizer que essas limitações não se sustentam quando a manipulação do peso for feita através da impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou outros aparelhos mecânicos.

Vale ainda lembrar, que os limites ao uso de força física estipulados à trabalhadora mulher são os mesmos

estabelecidos ao trabalhador menor já descrito em item específico acima.

9.4.5 Outras proteções que visam resguardar da trabalhadora mulher

A legislação trabalhista prevê ainda, dentre outras obrigações estipuladas pelo artigo 389 da CLT, que os empregadores com mais de 30 (trinta) trabalhadoras mulheres com idade acima de 16 (dezesesseis) anos deverão manter creche para vigilância e assistência dos filhos de suas empregadas durante o período de amamentação.

Além disso, o empregador deverá destinar um local específico para a guarda dos filhos das trabalhadoras em período de amamentação, o qual deverá possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária. Vejamos o artigo 400 da CLT:

CLT - Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

9.5 Proteção do trabalhador rural

Neste capítulo aborda-se a questão da proteção ao trabalhador rural compreendido pelas figuras do empregado rural, do safrista, e pela do empregado contratado por pequeno prazo.

9.5.1 Empregado rural

Considera-se como empregado rural toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário. O artigo 2º da Lei n.º 5.889/1973 é que assim o define:

Lei n.º 5.889/1973 – Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Perceba que o conceito de empregado rural depende necessariamente em saber quem se configura como empregador rural e no que se constitui como propriedade rural ou prédio rústico, uma vez que os demais elementos fático-jurídicos são os mesmos que constituem a relação de emprego do trabalhador urbano, como subordinação, não eventualidade e alteridade.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Portanto, a fim de se descobrir a extensão do conceito de empregado rural, precisamos entender quem é o empregador rural.

Da leitura do artigo 3º e seu § 1º, ambos da Lei n.º 5.889/1973, depreende-se que empregador rural é aquela pessoa, física ou jurídica, que exerce atividade agroeconômica – isto é que a atividade preponderante do empregador seja a agricultura, a pecuária ou de natureza agroindustrial – independentemente se exercida em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

O artigo 3º e seu § 1º, ambos da Lei n.º 5.889/1973 assim o definem:

Lei n.º 5.889/1973 – Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.

Noções de Direito do Trabalho

Nesse sentido, o conceito de empregado rural exige que o trabalho seja prestado em propriedade rural ou prédio rústico, devendo o estabelecimento, necessariamente, estar direcionado para o desempenho de atividades agropecuárias. Porém, cabe ressaltar que – ao contrário da propriedade rural, que por definição precisa estar localizada em zona rural – o prédio rústico não precisa necessariamente estar localizado em zona rural, podendo estar localizado em urbana, desde que destinado a atividades agropastoris.

9.5.2 Safrista

O safrista é aquele trabalhador temporário, cujo contrato de trabalho não possui uma duração precisa, uma vez que as atividades agrárias estão sujeitas às variações climáticas que afetam a duração da safra, mas recebe importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Sua definição provém do artigo 14 da Lei n.º 5.889/1973.

Lei n.º 5.889/1973 – Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

9.5.3 Contratação por pequeno prazo

A contratação por pequeno prazo é, como o próprio nome diz, por um prazo diminuto, não podendo superar o período de 2 (dois) meses a cada prazo de 1(um) ano.

A lei esclarece que a contratação por pequeno prazo se destina ao exercício de atividades temporárias, isto é, aquelas transitórias, que digam respeito às atividades rurais.

Além disso, esse tipo de contratação só pode ser utilizada por pessoa física, e desde que haja expressa autorização em acordo ou convenção coletiva.

A inobservância dos requisitos acima elencados transforma o contrato de trabalho por pequeno prazo em relação de emprego por prazo indeterminado. Vejamos a lei:

Lei n.º 5.889/1973 – Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por

Noções de Direito do Trabalho

prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

10. DURAÇÃO DO TRABALHO

O conceito de duração do trabalho conjuga os conceitos trabalhistas de jornada de trabalho, dos períodos de descanso e dos horários de trabalho. A seguir, veremos de forma pormenorizada cada um desses conceitos.

10.1 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho é o período em que o empregado está à disposição do empregador aguardando ou executando as ordens. O tipo de jornada mais conhecido é o de 44 horas semanais, divididas em cinco dias de trabalho e dois dias de folga no final de semana. O artigo 4º da CLT estabelece:

CLT - Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Dessa forma, o conceito de jornada de trabalho compreende não apenas o tempo que o empregado

efetivamente executa trabalho para o empregador, mas também o tempo que fica à disposição dele aguardando ordens.

No caso do tempo à disposição do empregador, ele pode ocorrer tanto dentro quanto fora do horário regular de trabalho. O primeiro caso ocorre quando o empregado, durante o horário regular de trabalho, está ocioso, aguardando ordens ou simplesmente à disposição do empregador. Nesse caso, mesmo que o empregado não esteja desempenhando nenhuma tarefa efetiva, ele está à disposição do empregador e recebe a remuneração habitual.

A segunda situação ocorre quando o empregado não está em horário de serviço, mas, mesmo assim, permanece à disposição do empregador. Nesse caso, mesmo não estando mais no seu horário regular de trabalho, o trabalhador não pode desfrutar do seu descanso interjornada, pois encontra-se à disposição do empregador em função do regime de sobreaviso ou de prontidão.

Ambos os regimes inicialmente destinavam-se apenas a categoria dos trabalhadores ferroviários, e posteriormente estendido às demais categorias: Vejamos artigo 244 da CLT.

CLT - Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de

Noções de Direito do Trabalho

outros empregados que faltem à escala organizada. (Restaurado pelo Decreto-lei n.º 5, de 4.4.1966)

Os §§ 2º e 3º do referido artigo definem os regimes de "sobre-aviso" e "prontidão". Contudo, apesar de ambos os regimes consistirem em uma forma do empregado permanecer à disposição do empregador, além do seu horário habitual de trabalho, o regime de sobreaviso e o de prontidão não se confundem.

No regime de sobreaviso o empregado não permanece no local de trabalho, ele pode ir para casa ou qualquer outro lugar que queira, todavia tem de permanecer à disposição do empregador, pois pode ser chamado a qualquer momento para trabalhar.

Por sua vez, no regime de prontidão, o trabalhador permanece nas dependências da empresa, aguardando, em um local reservado para descanso, ser chamado para trabalhar.

Além dessas diferenças, há também a diferença de remuneração, uma vez que as horas realizadas em regime de sobreaviso são remuneradas na razão de 1/3 (um terço) do salário hora normal, enquanto as horas de prontidão são remuneradas à razão de 2/3 (dois terços) do salário hora normal.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

O § 1º do artigo 58 da CLT prevê que as variações de registro no ponto do empregado, de até 5 (cinco) minutos, não serão computadas como jornada extraordinária e tampouco poderão ser descontadas, desde que observem o limite de 10 (dez) minutos por dia. Vejamos:

CLT - 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.

(...)

§ 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.

Portanto, eventuais diferenças no ponto do empregado, de até 5 (cinco) minutos, para mais ou para menos, no registro da jornada de trabalho, não serão considerados como jornada extraordinária (quando for para mais) e não serão objeto de desconto (quando for para menos), desde que essa diferença não ultrapasse 10 (dez) minutos diários.

Além disso, a reforma trabalhista, efetivada pela Lei n.º 13.467/2017, extinguiu as horas *in itinere*, ou seja, aquelas horas gastas durante o trajeto entre a casa do empregado e a empresa, e vice-versa.

Noções de Direito do Trabalho

Nesse sentido, a nova redação do § 2º do artigo 58 da CLT dispõe que a jornada de trabalho só se inicia com a efetiva ocupação do posto de trabalho pelo empregado.

10.2. Tipos de jornada de trabalho

Existem diversos tipos de jornada: a jornada padrão, a jornada parcial, a jornada 12X36 (doze por trinta e seis), a jornada reduzida, os turnos ininterruptos de revezamento, o trabalho intermitente, as principais jornadas especiais, as jornadas extraordinárias e, até mesmo, os empregados que não se sujeitam ao controle de jornada. Veremos a seguir, cada um deles de forma mais detida.

10.2.1 Jornada padrão

A jornada de trabalho mais usual, aquela padrão, é a de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, prevista inclusive no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988.

CF 1988 - 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 e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação

de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Nesse regime de 44 horas semanais, o divisor para o cálculo de salário-hora é de 220, pois esse é o limite máximo de horas trabalhadas que a jornada regular permite o empregado realizar por mês.

Vale ressaltar que existem outros tipos de jornada de trabalho. Além disso, a negociação coletiva – efetuada mediante acordo ou convenção coletiva – pode dispor de forma diversa e se sobrepõe sobre a previsão legal, desde que observe os limites constitucionais relativos à jornada de trabalho, conforme prevê expressamente o artigo 611-A da CLT.

10.2.2 Jornada parcial

A jornada parcial é aquela que a duração da prestação dos serviços pelo empregado não pode exceder 30 (trinta) horas semanais, sem possibilidade de extensão da jornada, isto é, nessa configuração da jornada parcial, é vedada a realização de jornada extraordinária.

Todavia, a lei prevê a possibilidade de realização de trabalho extraordinário na jornada parcial. Nesse caso, porém, a jornada usual de trabalho não poderá exceder 26 (vinte e seis) horas semanais, sendo possível que o empregado realize

Noções de Direito do Trabalho

até 6 (seis) horas de serviço extraordinário por semana, ou seja, nessa situação o empregado poderá trabalhar até 32 (trinta e duas) horas por semana, sem que isso descaracterize o regime de tempo parcial. Tudo previsto no artigo 58-A da CLT e em seus parágrafos.

CLT - Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o 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.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas

semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Da leitura do artigo se depreende que a jornada parcial poderá ocorrer por período menor que 30 (trinta) ou 26 (vinte e seis) horas semanais – a depender se poderá ou não ser realizada jornada extraordinária –, sendo assim, nada impede que o empregado seja contratado para fazer 20 (vinte) horas semanais, em jornadas, de segunda-feira a sexta-feira, de 4 (quatro) horas diárias.

Vale ressaltar que, no caso do exemplo acima, o empregado poderá realizar até 6 (seis) horas extras, pois a

Noções de Direito do Trabalho

jornada contratada é de 20 (vinte) horas semanais, dentro, portanto, do limite de 26 (vinte e seis) horas semanais, conforme previsão do § 3º do artigo 58-A da CLT.

Ademais, o § 2º do artigo 58-A da CLT prevê a possibilidade do empregado, contratado em jornada padrão de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, poder optar pelo regime de tempo parcial, desde que essa opção esteja prevista em instrumento coletivo. Nesse caso, a norma coletiva poderá autorizar a alteração da jornada de trabalho para a de tempo parcial, bem como definirá a forma como o empregado poderá exercer essa opção.

Esse dispositivo autoriza que não apenas a jornada de trabalho seja reduzida, como também permite a redução proporcional dos salários dos empregados optantes por essa alteração.

Além disso, o § 5º do artigo 58-A possibilita que as horas extraordinárias realizadas em uma jornada possam ser compensadas até a semana imediatamente posterior, sem que haja a necessidade de previsão contratual ou qualquer tipo de acordo prévio.

10.2.3 Jornada 12X36 (doze por trinta e seis)

A jornada de 12X36 (doze por trinta e seis) consiste em 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso. Cabe salientar que esse tipo de jornada pode ser estabelecida mediante simples acordo individual escrito.

Vale salientar que nesse tipo de jornada o trabalho realizado após a oitava hora é considerado como jornada regular, portanto não configura trabalho extraordinário a ser remunerado como hora extra.

Importante explicar que na jornada de trabalho de 12X36 (doze por trinta e seis) – em que o empregado basicamente trabalha dia sim e dia não – é possível que o obreiro trabalhe mais que as usuais 44 (quarenta e quatro) horas semanais, realizando, por exemplo, 48 (quarenta e oito) horas de trabalho em uma semana. Isso é possível, desde que, na semana subsequente, o excesso de jornada seja compensado, sob pena dessas horas de trabalho extraordinário terem de ser remuneradas como extras. Conforme expressa o artigo 59-A da CLT.

CLT – Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou

Noções de Direito do Trabalho

indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

10.2.4 Jornada reduzida

A jornada de tempo reduzida é um regime de trabalho que, apesar de não possuir previsão expressa na CLT, é considerado válido e pode ser adotado nas relações de trabalho no país.

Esse tipo de jornada caracteriza-se por ser inferior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e superior a 30 (trinta) horas semanais, portanto não se confunde com a jornada parcial, constituindo-se num meio termo entre a jornada normal e a jornada parcial.

Contudo, vale ressaltar que – conforme a Orientação Jurisprudencial número 358 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-358/TST-SBDI I) – é lícito o pagamento proporcional do salário mínimo ou do piso da categoria ao empregado que trabalhe

em jornada reduzida. Excetua-se a essa regra os empregados da Administração Pública direta, autárquica e fundacional, pois, conforme precedentes do Supremo Tribunal Federal (STF), é vedado que empregados públicos recebam menos que um salário mínimo.

OJ-358/TST- SBDI I - SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. EMPREGADO. SERVIDOR PÚBLICO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.02.2016) - Res. 202/2016, DEJT divulgado em 19, 22 e 23.02.2016

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

II - Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

10.2.5 Turnos ininterruptos de revezamento

Os turnos ininterruptos de revezamento são previstos pelo artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal de 1988, vejamos:

CF 1988 - 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;

Importante esclarecer que para a configuração do turno ininterrupto de revezamento é necessário que haja alternância de turnos - isto é, que haja alternância nos horários de trabalho - de modo que essa variação exija que o empregado em alguns dias trabalhe, no todo ou em parte, no período diurno e noutras no período noturno.

Esse é o entendimento também do Tribunal Superior do Trabalho na Orientação Jurisprudencial número 360 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST (OJ-360/TST- SBDI I).

OJ-360/TST- SBDI I - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO

DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO (DJ 14.03.2008)

Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

Para que se configure o regime de trabalho em turno ininterrupto de revezamento não é necessário que a empresa desenvolva as suas atividades de forma ininterrupta, 24 (vinte e quatro) horas por dia, e, conseqüentemente, tampouco a alternância de horários do empregado precisa cobrir 24 (vinte e quatro) horas.

Importante salientar que não existindo alternância de turno, ou seja, se o empregado trabalhar sempre no mesmo horário, nesse caso, ainda que faça jornada de trabalho de 6 (seis) horas diárias, não restará configurada a jornada ininterrupta de revezamento.

Por fim, vale lembrar que a Súmula 423 do TST admite que os turnos ininterruptos de revezamento possam ter sua jornada ampliada para até 8 (oito) horas mediante Acordo ou

Noções de Direito do Trabalho

Convenção Coletiva, sem que esse acréscimo configure jornada extraordinária e, conseqüentemente, e nem implique no pagamento de horas extras. Vejamos:

Súmula 423/TST - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

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

Observação: (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006, DJ 10, 11 e 13.10.2006

Caso não haja essa previsão expressa em instrumento coletivo, o trabalho exercido além da 6ª hora em turno ininterrupto de revezamento será considerado jornada extraordinária devendo ser remunerada com o adicional de hora extra, conforme preceitua a Orientação Jurisprudencial 275 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-275/TST- SBDI I).

OJ-275/TST- SBDI I - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS (inserida em 27.09.2002)

Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

10.2.6 Trabalho intermitente

O trabalho intermitente, também conhecido por trabalho esporádico, é aquele em que o empregado não trabalha de forma contínua, isto é, há alternância entre períodos de atividade – em que o empregado é remunerado – e outros períodos sem atividade – em que o empregado não é remunerado.

Vale ressaltar que nessa modalidade de jornada de trabalho é uma criação da Lei n.º 13.467/2017, que implementou a reforma trabalhista e introduziu o artigo 452-A na CLT.

CLT – Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do

Noções de Direito do Trabalho

estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

(...)

Conforme se depreende da leitura do artigo 452-A da CLT e seus parágrafos, o contrato de trabalho que preveja esse tipo de jornada deverá ser necessariamente firmado por escrito e conter expressamente o valor da hora trabalhada, a qual não poderá ser remunerada em valor inferior ao salário mínimo-hora ou, no caso do valor ser superior ao salário mínimo, o salário-hora não poderá ser inferior aquele pago aos demais empregados da empresa que executem a mesma atividade, independente se trabalhem em jornada intermitente ou não.

Vale esclarecer como funciona o trabalho intermitente. Nesse tipo de contrato de trabalho o empregador convoca o empregado para trabalhar, com uma antecedência mínima de 3 (três) dias, informando, no mesmo ato, qual será a duração da jornada de trabalho.

O empregado, ao receber a convocação, tem o prazo de 1 (um) dia útil para responder se aceita ou não a convocação do empregador. Caso o empregado permaneça em silêncio, a convocação será tida por recusada.

Importante salientar que a recusa do empregado em atender a convocação de trabalho do empregador não descaracteriza o contrato de trabalho, isto é, mesmo com a

recusa, ele segue vigente. Porém, se o empregado aceitar a convocação e não comparecer para trabalhar, deverá, no prazo de 30 (trinta) dias, pagar uma multa para o empregador no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que receberia caso tivesse trabalhado, ou poderá compensar esse valor trabalhando.

Cabe destacar, ainda, que no regime de trabalho intermitente a remuneração do empregado é bastante variável, pois a jornada de trabalho é estabelecida conforme a necessidade do empregador.

Nesse caso, o empregado só é remunerado pelos dias que, convocado pelo empregador, efetivamente trabalha, pois, os períodos em que o empregado não é convocado para trabalhar, ou seja, em que fica inativo, esperando a convocação, não são considerados como tempo à disposição do empregador e, função disso, não são remunerados.

10.2.7 Jornadas especiais

Algumas categorias contam com jornadas especiais, isto é diferenciadas em razão das atividades que exercem, especificadas em lei, como é o caso dos bancários (artigo 224 da CLT); dos operadores de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia (artigo 227 da CLT); dos músicos profissionais (artigo 232 da CLT); dos operadores cinematográficos (artigo 234 da CLT); dos

Noções de Direito do Trabalho

tripulantes de embarcações (artigo 248 da CLT); dos empregados em minas no subsolo (artigo 293 da CLT); dos jornalistas profissionais (artigo 303 da CLT).

Vale ressaltar que dado o escopo do presente trabalho, não iremos abordar as jornadas especiais de todas as categorias existentes, como é dos advogados, regidos pela Lei n.º 8.906/1994; dos médicos, conforme Lei n.º 3.999/1961; dos técnicos em radiologia, nos termos da Lei n.º 7.394/1985; dos fisioterapeutas e terapeutas ocupacionais, de acordo com a Lei n.º 8.856/1994; entre tantas outras categorias. Iremos nos ater a uma apresentação panorâmicas das principais jornadas diferenciadas presentes na CLT.

Os bancários, por exemplo, possuem por lei jornada limitada a 6 (seis) horas diárias e suas atividades serão desempenhadas em dias úteis, excetuado os sábados, totalizando 30 (trinta) horas semanais.

Outrossim, os bancários fazem jus a um intervalo de 15 (quinze) minutos para alimentação durante a sua jornada de trabalho, a qual deverá estar compreendida entre as 7 (sete) horas da manhã e as 22 (vinte e duas) horas da noite.

Oportuno salientar que esse regime de 6 (seis) horas de trabalho, também se aplica a outros empregados das instituições bancárias e não apenas aos bancários, como é o caso dos empregados de portaria e de limpeza.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Além disso, importante informar que a jornada normal de trabalho dos bancários poderá, excepcionalmente, ser prorrogada até 8 (oito) horas diárias, desde que não exceda a 40 (quarenta) horas semanais, sendo que o trabalho realizado como horas extraordinárias deverá ser remunerado como horas extras.

Importante destacar que os bancários que exerçam funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança não estarão restritos a jornada de 6 (seis) horas diárias, desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

Tudo conforme expõe o artigo 224 a 226 da CLT:

CLT - Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de

Noções de Direito do Trabalho

direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.

CLT - Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

CLT - Art. 226 - O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias.

Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias.

Por sua vez, os empregados que executem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonía - inclusive os operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves -

possuem jornada máxima de 6 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais, conforme estabelece o artigo 227 da CLT.

CLT - Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefoneia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Já em relação aos músicos profissionais que trabalham em teatro e estabelecimentos congêneres, previsto no artigo 232 da CLT, a jornada usual será de 6 (seis) horas diárias, sendo que toda vez que ocorrer trabalho extraordinário, o trabalho extra jornada deverá ser remunerado com os acréscimos legais.

Entretanto, vale enfatizar que o artigo 233 da CLT expressamente prevê a possibilidade dessa jornada ser aumentada até 8 (oito) horas diárias, desde que se observem os preceitos gerais relativos à duração do trabalho.

CLT - Art. 233 - A duração normal de trabalho dos músicos profissionais poderá ser elevada até oito horas diárias, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho.

Em relação aos operadores cinematográficos e seus ajudantes a jornada diária é de 6 (seis) horas sendo ela

Noções de Direito do Trabalho

dividida da seguinte forma: 5 (cinco) horas destinadas ao trabalho na cabina e 1 (uma) hora para limpeza e/ou lubrificação dos aparelhos e revisão de filmes. Todavia, a jornada poderá ser estendida em até 2 (duas) horas diárias, com o respectivo pagamento de adicional de horas extras pela hora de trabalho extraordinária e, desde que, respeitado o intervalo de 2 (duas) horas entre o fim da jornada normal e o início da extraordinária. Vejamos o artigo 234 da CLT.

CLT - Art. 234 - A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas:

- a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;
- b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

Parágrafo único - Mediante remuneração adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal e observado um intervalo de 2 (duas) horas para folga, entre o período a que se refere a alínea "b" deste artigo e o trabalho em cabina de que trata a alínea "a", poderá o trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes ter a duração prorrogada por 2

(duas) horas diárias, para exibições extraordinárias.

Além disso, o artigo 235 da CLT, estabelece que é possível, mediante instrumento coletivo, os cinemas, cujo funcionamento regular seja noturno, utilizem os operadores cinematográficos e seus ajudantes para realizar, por até 3 (três) vezes na semana, sessões diurnas extraordinárias, desde que a jornada diária não ultrapasse 10 (dez) horas e após esse período, haja um intervalo de repouso de, no mínimo, 12 (doze) horas. Obviamente, esse trabalho será remunerado com o acréscimo legal sobre o salário hora do empregado e deverá, necessariamente, haver um intervalo mínimo de descanso de 1 (uma) hora entre a sessão diurna extraordinária e a sessão noturna.

Outro caso de jornada especial prevista na CLT é a dos trabalhadores em minas no subsolo. Para esses empregados a jornada de trabalho normal será de 6 (seis) horas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais. Vejamos o artigo:

CLT - Art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

Vale alertar que o tempo despendido entre a boca da mina e a descida ou subida ao local de trabalho é computado como tempo de serviço para fins de pagamento do salário.

Noções de Direito do Trabalho

Todavia, a jornada dos mineiros poderá ser aumentada para até 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) semanais, mediante simples acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, porém, em qualquer dos casos, essa ampliação depende de prévia licença de um Auditor do Trabalho.

Além disso, a cada 3 (três) horas consecutivas de trabalho, o empregado mineiro faz jus a um descanso de 15 (quinze) minutos que deverá ser computado na jornada de trabalho.

Vale ainda observar que o trabalho no subsolo só é permitido a homens entre 21 (vinte e um) e 50 (cinquenta) anos., tudo conforme estabelecem os artigos 294 a 298 e o artigo 301 da CLT.

Por fim, abordaremos a jornada especial dos jornalistas profissionais. Entende-se como enquadrados nessa categoria não só os jornalistas, mas também os revisores, fotógrafos e ilustradores que trabalhem em empresa jornalística, conforme estabelece os artigos 302 a 304 da CLT. Vejamos o artigo 302:

CLT - Art. 302 - Os dispositivos da presente Seção se aplicam aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração, com as exceções nela previstas.

A jornada normal desses profissionais é de 5 (cinco) horas diárias, independente do turno – se dia ou noite – que a atividade seja prestada.

Não obstante, a jornada normal poderá ser estendida até 7 (sete) horas diárias, mediante simples acordo individual escrito – sem que isso configure o pagamento de horas extras pela jornada acrescida – desde que seja acompanhado do aumento proporcional da remuneração ao tempo acrescido, bem como se estipule um intervalo para repouso ou refeição.

10.2.8 Jornada extraordinária

A jornada extraordinária – também conhecida como sobrejornada, jornada suplementar – é aquela em que o empregado, em um mesmo dia, prossegue trabalhando para o empregador, mesmo após o término da sua jornada normal de trabalho.

Explicando melhor, um empregado que exerça jornada normal de trabalho de 8 (oito) horas diárias, exercerá trabalho em sobrejornada quando continuar trabalhando para o mesmo empregador após o término das 8 (oito) horas.

Ademais, importante salientar que a realização de serviço em jornada extraordinária depende de prévio acordo entre as partes, independente que o ajuste tenha sido feito por acordo individual ou instrumento coletivo. Porém, uma vez ajustada a

Noções de Direito do Trabalho

possibilidade de sobrejornada, poderá o empregador, sempre que necessário, exigí-la do empregado, sem que ele possa se negar a fazê-lo.

A jornada extraordinária não poderá ultrapassar o limite legal de até 2 (duas) horas diárias, as quais deverão ser remuneradas com o adicional de hora extra, de no mínimo em 50% ao da hora normal, conforme preceituam o artigo 59 da CLT e também a Constituição Federal de 1988 prevê no inciso XVI de seu artigo 7º:

CF 1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Em relação ao adicional de horas extras pago sobre o trabalho em sobrejornada é importante informar que não é incomum que norma coletiva preveja o pagamento de percentuais maiores que 50% (cinquenta por cento) na remuneração das horas extraordinárias.

Além disso, é importante salientar que - apesar da expressa limitação legal às horas de trabalho em regime de extraordinário - é sabido que na realidade, muitas vezes, esse limite de até 2 (duas) horas diárias é extrapolado pelos

empregadores. Não obstante a ilegalidade dessa prática, essa situação não desnatura a necessidade de remunerar as horas trabalhadas de forma ilegal em regime extraordinário, sob pena do empregador beneficiar-se da sua própria torpeza. Nesse sentido, a Súmula 376 do TST esclarece que:

Súmula 376 do TST - HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS.

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

Vale ressaltar que o trabalho realizado em jornada extraordinária nem sempre configurará o pagamento de horas extras. Nos casos de compensação de jornada - seja por acordo individual, escrito ou tácito, ou por instrumento coletivo - o trabalho adicional realizado em sobrejornada não será remunerado como horas extras, desde que seja compensado, dentro do prazo legal, com a redução proporcional da jornada em outro dia de trabalho.

Noções de Direito do Trabalho

Cabe lembrar que o artigo 59-B da CLT, introduzido pela Lei n.º 13.467/ 2017, positivou o entendimento de que, mesmo que os requisitos legais para a compensação de jornada não estejam preenchidos, o empregado não fará jus a percepção do adicional de horas extras pelas horas de trabalho realizado em sobrejornada, se a duração total do trabalho não ultrapassar a jornada normal da semana.

Esse dispositivo instituiu um tipo de compensação automática, considerando para o cômputo das horas extras a carga horária semanal de trabalho, e não mais a jornada de trabalho diária.

CLT – Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Além disso, a referida reforma trabalhista trouxe consigo a previsão de que as horas extras habituais não mais

descharacterizam o acordo de compensação de jornada ou do banco de horas.

Nessa toada, é importante destacar que a Súmula 199 do TST proíbe a pré-contratação de horas extraordinárias, sendo considerada nula qualquer disposição nesse sentido. Entretanto, se o trabalhador bancário não reclamar judicialmente dessas horas extras pré-contratadas no prazo de até 5 (cinco) anos, não poderá mais fazê-lo, pois essa pretensão terá sido atingida pela prescrição.

Súmula 199 do TST - BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS.

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994).

Noções de Direito do Trabalho

Por fim, cabe lembrar a possibilidade da prorrogação da jornada em caso de necessidade imperiosa, isto é, aquele trabalho cuja a sobrejornada ocorre em razão de força maior, ou para atender ou concluir serviços inadiáveis, ou aqueles serviços cuja inexecução possa acarretar manifestos prejuízos ao empregador.

Nessas situações o trabalho extraordinário poderá ultrapassar o limite diário de 2 (duas) horas, porém sem nunca ultrapassar a duração total de 12 (doze) horas diárias. Vejamos o § 2º o artigo 61 da CLT:

CLT - Art. 61 -

(...)

§ 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.

10.2.9 Empregados não submetidos a controle de jornada

Convém comentar que também há empregados que não se sujeitam ao controle de jornada. São aqueles que: em razão da atividade externa que exercem, o controle da jornada não

é possível; ou daqueles que ocupam cargos de gestão, como o caso dos gerentes, diretores, ou chefes de departamento ou filial. Em princípio, esses empregados não estão submetidos ao controle de jornada, bem como não terão direito a percepção de adicional de horas extras. Nesse sentido vejamos o artigo 62 a CLT:

CLT - Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo

Noções de Direito do Trabalho

salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Importante salientar que a previsão do artigo 62 da CLT retrata uma exceção, pois a regra é o controle da jornada dos empregados pelos empregadores. Sendo assim, qualquer descaracterização desses preceitos resultará no afastamento da referida norma e na aplicação, no caso, das normas referentes ao controle de jornada.

Assim, se a jornada do trabalhador externo ou em teletrabalho for de alguma forma controlada ou fiscalizada pelo empregador, ainda que de forma indireta, restará descaracterizado o regime de exceção e as horas extraordinárias porventura realizadas deverão ser indenizadas com o acréscimo legal.

Da mesma forma ocorre com os gerentes. O mero pagamento do adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o salário normal não é suficiente, por si só, para caracterizar o regime de exceção. Assim como também não o é a nomenclatura dada ao cargo ocupado, o que importa no caso é a atividade efetivamente desempenhada pelo empregado.

Dessa forma, se o empregado de alguma forma tem o seu ponto controlado ou não tem autonomia para tomar decisões, pois depende da anuência de um superior, não há realmente um cargo de gestão, ficando descaracterizado a incidência do regime excepcional.

Nesse caso, as horas eventualmente trabalhadas em sobrejornada, também, deverão ser remuneradas como horas extras.

10.3 Períodos de descanso

Os períodos de descanso são essenciais para a saúde do ser humano e conseqüentemente para as relações de trabalho, uma vez que um empregado descansado, bem alimentado e saudável consegue trabalhar melhor e ser mais produtivo, reduzindo também os afastamentos por doenças e acidentes de trabalho.

Apesar disso, a reforma trabalhista efetivada pela Lei n.º 13.467/2017, implementou um entendimento diverso, dispondo que as regras sobre os períodos de descanso não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

CLT – Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança

Noções de Direito do Trabalho

do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

No direito do trabalho os períodos de descanso se subdividem entre os intervalos interjornadas e intrajornadas e repouso semanal remunerado, conforme veremos a seguir:

10.3.1 Intervalos interjornadas

O intervalo interjornada é o espaço de tempo entre uma jornada e outra. Em regra, o intervalo mínimo entre o fim de uma jornada diária e o início de outra é de 11 (onze) horas, conforme estabelece o artigo 66 da CLT:

CLT - Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

O desrespeito ao intervalo mínimo de 11 (horas) entre uma jornada e outra acarreta o pagamento das horas subtraídas do descanso como horas extras, conforme acentua a Orientação Jurisprudencial número 355 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-355/TST- SBDI I).

OJ-355/TST- SBDI I - INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT (DJ 14.03.2008)

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

10.3.2 Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada é aquele que ocorre durante a jornada diária de trabalho, possibilitando que o empregado possa fazer uma pausa no trabalho, a fim de poder descansar e se alimentar.

Oportuno esclarecer que o intervalo intrajornada, via de regra, não configura e nem conta como jornada de trabalho, desde que realmente sejam concedidos como período para alimentação e descanso do empregado. Portanto, usualmente, não é remunerado.

A regra geral é que para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias o empregado faz jus a 1 (um) intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora, porém, o intervalo não poderá exceder o período de 2 (duas) horas.

Todavia, é possível que tais períodos sejam modificados, para mais – mediante simples acordo individual escrito – ou para menos – mediante negociação coletiva – limitada a

Noções de Direito do Trabalho

redução ao mínimo de 30 (trinta) minutos. Por conseguinte, no caso de jornadas superiores a 6 (seis) horas, não é possível, nem mesmo por negociação coletiva, extinguir o intervalo intrajornada.

Além disso, o tempo de intervalo intrajornada varia conforme a duração da jornada de trabalho do empregado. Para trabalhadores que realizam jornada superior a 4 (quatro) horas diárias, mas inferior a 6 (seis) horas, será obrigatório 1 (um) intervalo de 15 (quinze) minutos.

Por sua vez, não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada para empregados que realizam jornadas de 4 (quatro) horas diárias ou menos.

CLT - Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

O § 3º do artigo 71 da CLT prevê outra possibilidade de redução do intervalo intrajornada, que é caso do Ministério do Trabalho autorizar essa diminuição. Nesse caso, por exemplo,

o intervalo mínimo de 1 (uma) hora poderia ser reduzido para 30 (minutos), só com a autorização do Ministério do Trabalho, sem precisar da autorização em instrumento coletivo.

Contudo, importante atentar para a parte final do referido dispositivo, que veda a redução do intervalo intrajornada se o empregado estiver submetido a regime de trabalho que autorize a realização de jornada extraordinária. Vejamos:

CLT - Art. 71.

(...)

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

Por sua vez, § 4º do artigo 71 da CLT dispõem que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada acarreta o dever do empregador indenizar o período suprimido, remunerando empregado com o valor proporcional a hora normal de trabalho acrescido de 50% (cinquenta por cento). Vejamos:

Noções de Direito do Trabalho

CLT - Art. 71.

(...)

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Por último, vale destacar que algumas categorias, como os trabalhadores em serviços permanentes de mecanografia (datilografia, digitação, escrituração ou cálculo; os empregados serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia; os motoristas profissionais; os trabalhadores em câmaras frigoríficas; os trabalhadores em minas de subsolo; o trabalhador o doméstico; entre tantos outros; possuem especificidades no que tangem ao intervalo intrajornada - alguns admitem redução, outros não; alguns tem mais de um intervalo; outros possuem intervalos periódicos a cada determinado período de tempo; outros possuem intervalos remunerados e que contam na jornada de trabalho; etc. - enfim, são peculiaridades que fogem aos propósitos deste trabalho, de fornecer visão introdutória do Direito do Trabalho.

10.3.3 Repouso semanal remunerado

O repouso semanal remunerado, também chamado de descanso semanal remunerado, é um período de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas em que o empregado não executa atividades laborais para o empregador e tampouco fica à sua disposição. O objetivo do repouso semanal remunerado é permitir o descanso e recuperação do trabalhador.

O instituto está previsto no artigo 67 da CLT e também no inciso XV do artigo 7º da Constituição Federal.

CF 1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

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

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala

Noções de Direito do Trabalho

de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Além disso, o repouso semanal remunerado é regulamentado pelo Lei n.º 605/1949, que – além de reafirmar que o descanso deverá ocorrer preferencialmente aos domingos – também prevê no seu artigo 1º que, observado as exigências técnicas das empresas, o repouso remunerado deverá, de acordo com a tradição local, ser concedido nos feriados civis e religiosos.

Lei n.º 605/1949 – 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.

Como bem apontam os referidos dispositivos, o descanso semanal remunerado é devido a todos os empregados, inclusive aos rurais, e deverá ser gozado, preferencialmente, aos domingos.

O artigo 4º da Lei n.º 605/1949 informa que o repouso semanal remunerado é devido também 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.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Por outro lado, o artigo 5º da Lei n.º 605/1949, informa as categorias de trabalhadores que não estão por ela regidos.

Lei n.º 605/1949 – 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; (Revogada pela Lei nº 11.324, de 2006).

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.

Fora isso, as próprias normas que regem o instituto abrem a possibilidade para que o descanso semanal remunerado não seja gozado necessariamente aos domingos, e tampouco recaia em feriados civis e religiosos.

Noções de Direito do Trabalho

Na realidade há um rol bastante amplo de atividades autorizadas a funcionarem aos domingos e feriados. O Decreto n.º 10.854/2021 e a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência n.º 671/2021 regulamentam a questão.

Ambos os dispositivos regulamentam os pormenores das questões referentes ao descanso semanal remunerado.

Decreto n.º 10.854/2021 – Art. 152. Todo empregado tem direito a um descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 153. 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 de feriados locais, até o máximo de quatro, desde que declarados como tais por lei municipal.

Vale salientar que o artigo 152 do Decreto n.º 10.854/2021 repete *ipsis litteris* o disposto no artigo 1º da Lei n.º 605/1949.

Por seu turno, o artigo 153 do referido decreto informa que todos os feriados que forem determinados por lei federal, obrigam, em todo o país, ao repouso semanal remunerado. Também esclarece, em seu parágrafo único, que os feriados

instituídos por lei municipal, também constituem caso de concessão de repouso semanal remunerado, porém, nessa hipótese de feriados locais, o descanso remunerado fica limitado a 4 (quatro) por ano.

Já o artigo 154, § 1º, do Decreto n.º 10.854/2021 explicita a abrangência do conceito de “exigências técnicas” referidas pelo artigo 1º da Lei n.º 605/1949.

Decreto n.º 10.854/2021 - Art. 154.
Comprovado o cumprimento das exigências técnicas, nos termos do disposto no art. 1º da Lei n.º 605, de 1949, será admitido o trabalho nos dias de repouso, garantida a remuneração correspondente.

§ 1º Para fins do disposto neste Capítulo, constituem exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público ou das condições peculiares às atividades da empresa ou ao local onde estas atuem, tornem indispensável a continuidade do trabalho, em todos ou alguns de seus serviços.

Oportuno lembrar a previsão do parágrafo único do artigo 67 da CLT, repetido integralmente pelo § 2º do artigo 154 do Decreto n.º 10.854/2021, que determinam que, com exceção dos elencos teatrais, as atividades que exigem trabalhos aos domingos deverão estabelecer uma escala mensal de revezamento, organizada mensalmente.

Noções de Direito do Trabalho

Importante salientar que o trabalho aos domingos e feriados dependerá sempre da prévia permissão da autoridade competente, no caso mais atual, tal permissão é efetivada pela Portaria/MTP n.º 671, de 8 de novembro de 2021¹².

CLT – Art. 68 - O trabalho de domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Decreto n.º 10.854/2021 – Art. 154. Comprovado o cumprimento das exigências técnicas, nos termos do disposto no art. 1º da Lei nº 605, de 1949, será admitido o trabalho nos dias de repouso, garantida a remuneração correspondente.

12 <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-35904139>

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

(...)

§ 4º Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Previdência concederá, em caráter permanente, permissão para o trabalho nos dias de repouso às atividades que se enquadrarem nas exigências técnicas de que trata o caput.

Conforme se infere da leitura conjunta do parágrafo único do artigo 68 da CLT com o § 4º do artigo 154 do Decreto n.º 10.854/2021, percebe-se que a permissão para o trabalho aos domingos e feriados pode se dar em caráter permanente ou transitório, nesse último caso limitado a 60 (sessenta) dias.

É importante atentar que dada a natureza da autorização provisória, que permite o trabalho em dias de repouso, ocorrerá de forma temporária e transitória, a sua permissão está limitada ao máximo de 60 (sessenta) dias, por concessão.

O trabalho aos domingos e feriados, dessa forma, pode ocorrer de modo excepcional e transitório, conforme aponta o artigo 155 do Decreto n.º 10.845/2021.

Decreto n.º 10.845/2021 – Art. 155. Será admitido, excepcionalmente, o trabalho em dia de repouso quando:

I - ocorrer motivo de força maior; ou

II - para atender à realização ou à conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, a

Noções de Direito do Trabalho

empresa obtiver autorização prévia da autoridade competente em matéria de trabalho, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá a sessenta dias.

A Portaria/MTP n.º 671/2021, regulamenta, em seu artigo 56 e seguintes, o regramento para a concessão da autorização provisória dos trabalhos aos domingos e feriados. Vejamos:

Portaria/MTP n.º 671/2021 - Art. 56. A autorização transitória para trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos a que se refere o parágrafo único do art. 68 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943 - CLT, será regida de acordo com os procedimentos previstos nesta Seção.

Parágrafo único. A autorização a que se refere o caput poderá ser concedida nas seguintes hipóteses:

I - para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou necessidade imperiosa de serviço; e

II - quando a inexecução das atividades puder acarretar prejuízo manifesto.

Cabe lembrar que por se tratar de autorização provisória, ela poderá ser cancelada a qualquer momento, desde que observado o procedimento estabelecido no artigo 59 da referida Portaria.

Art. 59. A autorização transitória poderá ser cancelada a qualquer momento pelo chefe da unidade descentralizada da Inspeção do Trabalho, após oitiva da empresa, mediante despacho fundamentado e baseado em relatório da Inspeção do Trabalho, desde que observada a ocorrência de uma das seguintes hipóteses no curso da referida autorização:

I - descumprimento das exigências constantes desta Seção;

II - infração nos atributos de jornada e descanso, constatada pela Inspeção do Trabalho; ou

III - situação de grave e iminente risco à segurança e saúde do trabalhador constatada pela Inspeção do Trabalho.

Destaca-se que, uma vez deferida a autorização transitória, a empresa já poderá, de imediato e independente de qualquer inspeção prévia, executar suas atividades aos domingos e feriados.

Por outro lado, a lista de atividades passíveis de serem autorizadas de forma permanente a trabalharem aos domingos e feriados constam no anexo IV da Portaria/MTP n.º 671/2021.

Cabe salientar que – por ser o trabalho aos domingos e feriados uma excepcionalidade – a autorização deve ser

Noções de Direito do Trabalho

interpretada de forma restrita, ou seja, apenas os serviços que se enquadram nos motivos determinantes da permissão é que podem ser realizados nos dias de repouso.

Decreto n.º 10.854/2021 – Art. 156. 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.

Quanto a periodicidade do descanso temos que, por ele se chamar descanso semanal remunerado, deverá ser concedido até o sétimo dia da semana. Inclusive esse é o entendimento firmado na Orientação Jurisprudencial número 410 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-410/TST- SBDI I).

OJ-410/TST- SBDI I – REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)

Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

Portanto, em princípio, não é possível cumular períodos de repouso semanal, sob pena do seu pagamento em dobro.

Todavia, isso não impede o trabalho aos domingos e feriados, pois conforme aponta a Súmula 146 do TST.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Súmula 146 do TST - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO.

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Observação: (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Da leitura da Súmula 146 do TST infere-se que é possível que o empregado trabalhe domingo ou feriado, desde que compense essa jornada em outro dia de trabalho normal, ou seja, o repouso ficaria deslocado, não seria gozado no domingo ou feriado, mas sim em outro dia útil de trabalho.

Entretanto, caso não haja compensação dentro do período, o descanso semanal deverá ser remunerado em dobro, conforme aponta o artigo 9º da Lei n.º 605/1949.

Lei n.º 605/1949 - 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.

Por fim, vale observar o entendimento de que o repouso semanal remunerado - período de 24 horas consecutivas de descanso - e o intervalo interjornada - período de 11 horas

Noções de Direito do Trabalho

entre uma jornada e outra - são cumulativos, ou seja, a incidência de um, não exclui a do outro. Portanto, o período total de descanso entre o fim de uma jornada, o repouso semanal e o início de outra jornada de trabalho é de, no mínimo, 35 horas.

Do contrário, haverá prejuízo ao intervalo interjornada, sendo que as horas suprimidas deste intervalo deverão ser remuneradas como jornada extraordinária. Neste sentido, a Súmula 110 do TST se posiciona.

JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO.

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

10.3.3.1 Quanto a remuneração do repouso

O repouso semanal remunerado, por óbvio, é um descanso que é remunerado, ao contrário dos intervalos intra e interjornadas, que, via de regra, não são.

Para os empregados mensalistas e quinzenalistas - isto é, aqueles que têm os salários calculados com base no mês ou quinzena respectivamente, ou mesmo, ou cujo os descontos

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

por falta sejam calculados da mesma forma, utilizando o mês ou a quinzena para o seu cálculo – considera-se que, em regra, a remuneração do descanso já está inclusa no salário.

Nesse sentido, esclarecem os artigos 7º da Lei n.º 605/1949 e 157 do Decreto n.º 10.854/2021, cujas disposições se sobrepõem:

Lei n.º 605/1949 – 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;

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, 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

Noções de Direito do Trabalho

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.

Decreto n.º 10.854/2021 - Art. 157. A remuneração do repouso semanal corresponderá:

I - para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;

II - para os que trabalham por hora, à sua jornada de trabalho, computadas as horas extras habitualmente prestadas;

III - para os que trabalham por tarefa ou peça, 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; e

IV - para os empregados em domicílio, ao quociente da divisão por seis do valor 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 com base no número de dias do mês ou de trinta e quinze diárias respectivamente.

Interessante frisar que para aqueles empregados que trabalham por hora, por tarefa ou peça, ou domicílio, ou teletrabalho, o descanso semanal remunerado deverá ser computado à parte, conforme as regras acima mencionadas, não se considerando automaticamente incluído na remuneração paga pelo trabalho, como ocorre com os empregados mensalistas e quinzenalistas.

Outro ponto importante é a assiduidade e a pontualidade. A ausência injustificada ou em razão de punição disciplinar, ou atrasos que impliquem no não cumprimento da jornada semanal de trabalho, não ocasionam a perda do direito ao descanso semanal, mas sim da sua remuneração.

O artigo 6º da Lei n.º 605/1949 apresenta a lista de motivos justificados. Vejamos:

Noções de Direito do Trabalho

Lei n.º 605/1949 – 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.

O artigo 158 do Decreto n.º 10.854/2021 estabelece que o trabalhador que não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do dia de repouso. E estabelece como semana, "para fins de pagamento de remuneração", o período de segunda-feira a domingo que antecede o dia determinado como repouso semanal remunerado. Vejamos:

Decreto n.º 10.854/2021 – Art. 158. O trabalhador que, sem motivo justificado ou em razão de punição disciplinar, não tiver trabalhado durante toda a semana e cumprido integralmente o seu horário de trabalho perderá a remuneração do dia de repouso.

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

§ 2º As ausências decorrentes de férias não prejudicarão a frequência exigida.

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

§ 4º Considera-se semana, para fins de pagamento de remuneração, o período de segunda-feira a domingo que antecede o dia determinado como repouso semanal remunerado.

11. FÉRIAS

As férias é um período remunerado de descanso e repouso concedido aos empregados após um período aquisitivo de 12 (doze) meses de trabalho. É considerado um

Noções de Direito do Trabalho

período de interrupção do contrato de trabalho, isto é, um período em que – apesar de não existir prestação de trabalho por parte do empregado – o vínculo empregatício persiste, bem como o dever de remuneração por parte do empregador.

O direito às férias é constitucionalmente assegurado pelo artigo 129 da CLT e inclusive pelo artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal que estabelece o pagamento de $\frac{1}{3}$ a mais que a remuneração normal:

CF 1988 – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Ademais, as férias possuem regramento específico previsto no Capítulo IV da CLT.

11.1 Período aquisitivo

O período aquisitivo é o intervalo de tempo em que o empregado tem de trabalhar para adquirir o direito a férias. No Brasil, conforme preceitua o artigo 130 da CLT, o período aquisitivo consiste num período de 12 (doze) meses de

trabalho, ao final do qual o empregado terá adquirido o direito a férias.

Importante esclarecer que o período aquisitivo das férias inicia junto com o termo inicial do contrato de trabalho, isto é, o primeiro dia de trabalho, também é o marco inicial do primeiro período aquisitivo de férias.

Assim, no direito do trabalho, o prazo para o cômputo do período aquisitivo inicia com o primeiro dia de trabalho, mas exclui o dia do seu vencimento, ou seja, se o empregado começou a trabalhar por exemplo no dia 2 (dois) de janeiro de 2023, adquirirá o direito às suas primeiras férias no dia 1º (primeiro) de janeiro de 2024.

Ademais, percebe-se da leitura do dispositivo acima que o período integral de férias é de 30 (trinta) dias corridos. Tal período é alcançado desde que o empregado não tenha faltado ao serviço, de forma injustificada, mais de 5 (cinco) vezes durante o período aquisitivo de 12 (doze) meses.

Do contrário, havendo mais de 5 (cinco) faltas injustificadas dentro do período aquisitivo, o tempo de férias restará prejudicado, conforme a proporção apresentada nos incisos II, III e IV do artigo 130 da CLT. Podendo o empregado até mesmo perder o direito às férias anuais, caso o seu número de faltas injustificadas ultrapasse 32 (trinta e duas) no período de aquisição.

Noções de Direito do Trabalho

Vejamos o artigo:

CLT – 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.

§ 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.

Oportuno informar que são consideradas faltas ao serviço aquelas que não encontram guarida entre as disposições constantes do artigo 131 da CLT.

CLT – 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.

No mesmo sentido, as Súmulas 46 e 89 do TST esclarecem que as faltas justificadas não são descontadas serão descontadas para o cálculo do período das férias.

Súmula 49 TST – ACIDENTE DE TRABALHO.

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina. - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Súmula 89 TST – FALTA AO SERVIÇO.

Noções de Direito do Trabalho

Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Portanto, resta claro que é proibido pelo § 1º do artigo 130 da CLT descontar do período de férias as faltas ao serviço, uma vez que a própria lei já estabelece a redução proporcional conforme o número de faltas injustificadas. Do contrário, o empregado estaria sendo duplamente punido pelo mesmo fato (falta ao serviço).

Importante atentar que a reforma trabalhista de 2017 revogou o artigo 130-A da CLT que previa férias proporcionalmente menores para empregados em regime de tempo parcial, na qual o período de férias variava conforme a jornada semanal contratada. Desde então, mesmo os empregados em tempo parcial, gozam, usualmente, do período de 30 (dias) de férias, obedecendo ao mesmo regramento dos empregados em regime integral, previsto no artigo 130 da CLT.

Todavia, impõe salientar que a distinção no número de dias de férias ainda existe para categorias como as do empregado doméstico, a qual dispõe de regramento próprio sobre o assunto, nos termos do artigo 3º, § 3º, da Lei Complementar n.º 150/2015.

LC n.º 150/2015 - Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Oportuno salientar que o empregado em regime intermitente, assim entendido aquele exercido de forma esporádica e recebendo remuneração apenas pelas horas

Noções de Direito do Trabalho

trabalhadas, também faz jus ao direito de férias, porém o seu período aquisitivo ocorre de um modo distinto, visto que se constitui pela soma dos dias trabalhados e não a cada 12 (doze) meses de contrato.

Ainda nessa toada, é oportuno ressaltar que o número de dias de férias do empregado não pode ser objeto de redução ou supressão contratual, nem mesmo instrumento coletivo pode versar sobre isso.

CLT - Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado.

Por fim, vale informar uma série de situações, previstas no artigo 133 da CLT, em que o empregado perderá o direito a férias daquele determinado período aquisitivo.

CLT - 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 subsequentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

§ 1º - A interrupção da prestação de serviços deverá ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

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

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

Importante destacar que qualquer dos acontecimentos descritos nos incisos I a IV do artigo 133 da CLT deverão ser anotados na CTPS do empregado.

Além disso, com o retorno do empregado ao serviço, após findada qualquer uma das situações descritas nos

Noções de Direito do Trabalho

referidos incisos do artigo 133 da CLT, começa do início (do zero) a contagem do novo período aquisitivo.

Por fim, nos casos que, em razão de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa, o empregado deixar de trabalhar por mais de 30 (trinta) dias e, mesmo assim, permanecer recebendo remuneração, deverá tal fato ser comunicado, no prazo mínimo de 15 (quinze), ao órgão local do Ministério do Trabalho e ao sindicato da categoria, a fim de minimizar a possibilidade de fraudes.

É importante salientar que esse tipo de situação é um tanto incomum, pois não é algo habitual as empresas continuarem remunerando os seus empregados em paralisações tão longas, sem que haja expressa determinação legal ou proveniente de negociação coletiva, e dada as consequências danosas para o empregado, como a perda das férias e sua consequente remuneração com o adicional de 1/3 (um terço), entendeu o legislador, por bem, estipular tal disposição.

11.2 Período concessivo

O período concessivo é o espaço de tempo que o empregador tem para conceder férias adquiridas pelo seu empregado. O prazo para a concessão é de 12 (doze) meses a

contar do primeiro de aquisição do direito a férias pelo empregado. Podendo o empregado optar em gozar as suas férias em períodos fracionados, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. Vejamos o que determina o artigo 134 da CLT:

CLT – Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Foi a reforma trabalhista implementada pela Lei n.º 13.467/2017 que incluiu expressamente a possibilidade de fracionar as férias em até 3 (três) períodos. Contudo, estipulou que um dos períodos não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos.

Noções de Direito do Trabalho

Além disso, a citada reforma extinguiu a vedação que não permitia o fracionamento das férias dos empregados menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) anos.

A lei ainda proíbe que o empregador conceda as férias que iniciem antevéspera de feriado ou de repouso semanal remunerado.

11.3 Concessão das férias

As férias são concedidas por ato do empregador e mais, no período em que ele determinar, de modo que melhor atenda os seus interesses.

Dessa forma, é o empregador, e não o trabalhador, quem decidirá – dentro do prazo de 12 (doze) meses do período concessivo – o melhor momento para o empregado gozar as suas férias, observando sempre os limites e vedações legais. Vejamos, alguns destaques, do artigo 136 da CLT:

CLT – Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Nesse sentido, é o empregador quem detém a prerrogativa de escolher o período para concessão de férias dos seus empregados, do modo que melhor lhe aprouver, nos termos do artigo 136 da CLT.

Todavia, esse direito não absoluto, pois alguns dispositivos limitam essa liberdade do empregador, como o fato dele não poder conceder férias que iniciem até 2 (dois) dias antes de um feriado ou do repouso semanal remunerado; de precisar comunicar o empregado, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período que ele irá gozar suas férias; dos membros da mesma família terem direito de gozarem suas férias no mesmo período (desde que trabalhem no mesmo estabelecimento e disto não resultar prejuízo ao serviço), ou ainda ter o empregado menor de dezoito anos, o direito do poder fazer coincidir as suas férias do trabalho com as férias escolares.

11.4 Férias coletivas

As férias coletivas são uma modalidade de férias em que todos os empregados de uma empresa, ou de determinados

Noções de Direito do Trabalho

estabelecimentos ou setores da empresa saem de férias no mesmo período, as quais poderão ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos. Tudo na forma do artigo 139 da CLT:

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) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Destaca-se que as principais diferenças entre as férias coletivas e as individuais dizem respeito ao parcelamento/fracionamento - uma vez que as férias coletivas só podem ser divididas em 2 (dois) períodos, enquanto as individuais em até 3 (três) períodos, observadas os períodos mínimos aplicados a cada espécie - e a necessidade de comunicar, no prazo mínimo de 15 (quinze) dias, o órgão local do Ministério do Trabalho e os sindicatos das categorias profissionais envolvidas. Oportuno lembrar que, mesmo para as férias coletivas, há a necessidade de anotação prévia na CTPS do empregado do respectivo período de concessão de férias, nos termos do artigo 135, § 1º, da CLT.

Outra distinção fundamental relaciona-se ao período aquisitivo, pois nas férias coletivas é possível que empregados que ainda não tenham adquirido o direito às férias - por não

terem completado os 12 (doze) meses de trabalho – possam gozar de férias.

CLT – Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Nesse caso, o empregado que ainda não tenha completado o período aquisitivo gozará de férias proporcionais. Por exemplo, um empregado que ainda não tenha adquirido o direito a férias, por contar apenas com 8 (oito) meses de serviço, poderá gozar das férias coletivas com os demais empregados, porém, no caso, gozará de apenas 20 (vinte) dias de férias, podendo retornar ao serviço com o término das suas férias, ou em conjunto com os demais empregados, caso em que os 10 (dez) dias remanescentes serão tidos como licença remunerada, evitando assim qualquer redução salarial do trabalhador.

11.5 Remuneração das férias

Como bem já destacado o artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, as férias serão remuneradas com, pelo menos, o acréscimo de 1/3 (um terço) sobre a remuneração normal.

Noções de Direito do Trabalho

CF 1988 - Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Além disso, a remuneração das férias está prevista, como já vimos, no artigo 129 da CLT.

CLT - Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Quanto ao pagamento das férias, via de regra, ele deverá ser efetuado no prazo de até 2 (dois) dias antes do início do seu gozo. Do pagamento, o empregado dará recibo de quitação, no qual constará a data de início e de fim das férias.

CLT - 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 término das férias.

Importante salientar que dentro desse prazo deve ser feito o pagamento integral das férias, isto é, o empregador deve pagar a remuneração devida a título de férias ao

empregado, o que significa o pagamento do salário acrescido do 1/3 (um terço) constitucional, incluindo, também, se for o caso, o valor do abono pecuniário devido ao empregado em caso de opção pela conversão em dinheiro de 1/3 (um terço) do período de férias a que ele tiver direito, conforme infere-se da leitura conjunta dos artigos 145, *caput*, e 143, *caput*, da CLT.

CLT - 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.

Todavia, essa regra sofre exceção no caso do empregado intermitente. Nesse caso, o empregado recebe o pagamento das suas férias, incluindo o acréscimo constitucional de 1/3 (um terço) ao final de cada período de prestação de serviço, nos termos do artigo 452-A, § 6º, da CLT.

CLT - Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

(...)

Noções de Direito do Trabalho

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

Vale lembrar que no caso do empregado intermitente as férias são gozadas de forma diferida do pagamento, ou seja, o pagamento referente às férias é recebido, junto com o seu acréscimo de 1/3 (um terço) ao final de cada período de prestação de serviços, mas o gozo das férias como período de descanso e repouso, só ocorrerá após 12 (doze) meses de trabalho.

CLT – Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

(...)

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no

qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

Quanto ao valor da remuneração devida a título de férias, depreende-se da leitura do artigo 142 da CLT que existem diversas formas de apurar o valor devido a título de remuneração de férias, uma vez que nem todos os empregados recebem um salário fixo. Vejamos:

CLT - Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou

Noções de Direito do Trabalho

perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Todavia, é oportuno salientar que a remuneração das férias se constitui por dois fatores: a remuneração-base, que é aquela apurada considerando os diversos elementos que compõem o salário do empregado; e o adicional constitucional de 1/3 (um terço).

Por exemplo, quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, caso do § 1º do artigo 142 da CLT, para se chegar ao valor da remuneração devida como férias, será necessário apurar a média das horas trabalhadas durante o período aquisitivo e, com esse número em mãos, multiplicar pelo valor do salário-hora na data da concessão das férias. Sobre o valor resultante, aplicar-se-á o acréscimo constitucional de 1/3 (um terço).

Por sua vez, o valor devido ao empregado que recebe por tarefas, a média a ser considerada será o da média da

produção durante o período aquisitivo, esse resultado será multiplicado pelo valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias. Sobre esse resultado final (média da produção x valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias) será acrescido o valor de 1/3 (um terço).

Por outro lado, no caso dos empregados comissionados – aqueles que recebem por percentagem, comissão ou viagem – previsto no artigo 142, § 3º, da CLT, o cálculo da remuneração das férias será a média dos salários recebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que antecederam a concessão das férias, sobre o qual será acrescido o valor de 1/3 (um terço).

Importante atentar que nesse caso – previsto no artigo 142, § 3º, da CLT –, o valor apurado é o da média dos salários, apurado nos 12 (doze) meses anteriores à concessão, por isso, ao contrário das outras duas situações anteriores, não há que se falar em valor da remuneração na data da concessão.

Obviamente, esse tipo de cálculo traz riscos ao empregado comissionado, que fica sujeito a ver a remuneração de férias, décimo terceiro, e outras, corroídas pela inflação. Em função disso, o Tribunal Superior do Trabalho expediu a Orientação Jurisprudencial número 181 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-181/TST- SBDI I). Vejamos:

Noções de Direito do Trabalho

OJ-181/TST- SBDI I - 181. COMISSÕES. CORREÇÃO MONETÁRIA. CÁLCULO (inserida em 08.11.2000)

O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias.

Já o empregado que recebe parte do salário em utilidades – caso do artigo 142, § 4º, da CLT – só receberá o valor das utilidades na remuneração-base das férias, caso o empregador, nesse período, deixe de fornecer as utilidades.

Contudo, para o cálculo do adicional de 1/3 (um terço), o valor do salário utilidade deverá ser computado. Para tanto, será considerado o valor anotado na CTPS do empregado, visto que o artigo 29, § 1º, da CLT, obriga a anotação da remuneração, seja qual for a sua forma de pagamento.

CLT – Art. 29. O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia. (Redação dada pela Lei nº 13.874, de 2019)

§ 1º As anotações concernentes à remuneração devem especificar o salário, qualquer que seja sua forma de pagamento,

seja ele em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta.

Por seu turno, o § 5º do artigo 142 da CLT, prevê que os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso, serão computados no cálculo do valor da remuneração das férias do empregado.

No caso do empregado que deixou de receber o adicional - por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso - no curso do período aquisitivo, ou quando o valor percebido não foi uniforme, esse adicional será calculado na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês recebido. Desse modo, o cálculo do salário-base considerará a soma dos adicionais recebidos no período aquisitivo e se multiplicará através do coeficiente explicado - 1/12 avos por mês de adicional recebido - considerando-se os reajustes salariais supervenientes.

Há ainda, o caso em que as férias não são concedidas durante o período concessivo de 12 (doze) meses após a aquisição do seu direito pelo empregado. Nesse caso, o artigo 137 da CLT, estipula o pagamento em dobro da remuneração-base:

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.

Noções de Direito do Trabalho

Além do pagamento em dobro das férias concedidas a destempo, o artigo 137 da CLT, prevê uma série de providências que o empregado pode tomar, como o ajuizamento de reclamação trabalhista para que o gozo das férias seja fixado por sentença, com a cominação de pena diária por descumprimento. Além do empregador ficar sujeito a ser penalizado com multa administrativa a ser emitida pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

§ 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.

Vale ainda salientar que o pagamento das férias com o adicional de 1/3 (um terço) é sempre devido, seja ela gozada ou indenizada - no caso de rescisão contratual. Nesses termos é a Súmula 328 do TST.

Súmula 328 do TST - FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

Observação: CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Por fim, mas não menos importante, apresenta-se noções sobre o direito coletivo, o qual trata de relações coletivas estabelecidas no âmbito do trabalho entre empregados e empregadores.

12 NOÇÕES DE DIREITO COLETIVO

O direito coletivo do trabalho é uma subdivisão do Direito do Trabalho e como o próprio nome remete, trata das relações coletivas estabelecidas no âmbito do trabalho entre empregados e empregadores. Por essa razão, o propósito do direito coletivo do trabalho são os acordos, as convenções coletivas, as greves, as organizações sindicais e a representação dos trabalhadores.

Como o tópico dos autores é tratar de noções de direito do Trabalho, no Direito coletivo, também não se enfrentará todos os temas que tratam dessa questão, fazendo uma

abordagem panorâmica – portanto, não exaustiva – dos principais institutos que compõem o direito coletivo do trabalho.

12.1 Princípios do direito coletivo do trabalho

Antes de enfrentarmos as questões relacionadas à negociação coletiva, às greves, aos sindicatos e à representação dos trabalhadores, é preciso estudar os principais princípios que, reconhecidos pela doutrina, sustentam o direito coletivo do trabalho. São eles:

- Princípio da liberdade de associação – está insculpido no artigo 5º, incisos XVII, XVIII, XX da CF 1988, garantindo a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no país a plena liberdade de associação para fins lícitos, proibindo, todavia, as associações de caráter paramilitar. Deve-se entender que a liberdade de associação é ampla, isto é, engloba a liberdade para criar a associação, de associar-se ou se desassociar. Vejamos:

CF 1988 – Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a

invulnerabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII - a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

(...)

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

- Princípio da liberdade sindical – previsto no artigo 8º e inciso V, da CF 1988, dispõe que é livre a associação sindical ou profissional Além disso, ninguém pode ser obrigado a ser sindicalizado ou manter-se filiado a qualquer sindicato.

CF 1988 – Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

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

- Princípio da autonomia sindical – encontra guarida no artigo 8º, incisos I e II, da CF 1988.

Noções de Direito do Trabalho

A autonomia sindical proíbe que Estado se intrometa na organização sindical, não se admitindo, por exemplo, a exigência de autorização estatal para o funcionamento do sindicato. Contudo, a autonomia sindical não é irrestrita, sofrendo algumas limitações, como a necessidade de registro do sindicato no órgão competente, ou no número de sindicatos num mesmo território, uma vez que em razão da unicidade sindical, só é permitido uma organização sindical de categoria profissional ou econômica por base territorial.

CF 1988 – Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

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

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

- Princípio da interveniência sindical na normatização coletiva – esse princípio inscrito no artigo 8º, inciso VI, da CF 1988, determina que a validade das negociações coletivas e das normas resultantes desse processo dependem necessariamente da intervenção do(s) sindicato(s) representante(s) dos trabalhadores. No caso, a obrigatoriedade da participação na negociação coletiva é limitada apenas ao sindicato obreiro, visto que os sindicatos patronais – aqueles que representam os interesses dos empregadores – não precisam participar, por exemplo, dos acordos coletivos – que são negociações coletivas que ocorrem diretamente entre o sindicato dos trabalhadores e uma determinada empresa.

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

(...)

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

- Princípio da equivalência dos contratantes coletivos – o direito individual do trabalho reconhece que relação entre as partes no

Noções de Direito do Trabalho

contrato individual de trabalho é tremendamente desigualdade, isto é, que o trabalhador é hipossuficiente, encontrando-se numa posição subalterna ao empregador, por isso, prevê uma série de mecanismos e proteções que visam reequilibrar a relação entre empregado e empregador. Todavia, no direito coletivo do trabalho, há uma presunção de equivalência entre os entes coletivos, pois tanto o sindicato obreiro, quanto o patronal, possuem estatutos sócio-jurídico semelhantes, sendo ambos seres coletivos. Além disso, o sindicato obreiro, como ser coletivo, tem, em tese, diversos instrumentos de pressão – como a garantia de emprego dos seus dirigentes, força política e poder de mobilização e greve – capazes de reduzir a disparidade fática com o empregador ou com o sindicato patronal. Nesse sentido, o direito coletivo do trabalho proporciona um maior equilíbrio jurídico entre os contratantes, por isso se deve dispensar tratamento jurídico equivalente entre as partes.

- Princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas – esse princípio determina que as negociações coletivas devem se pautar pela lealdade e transparência, isto é, as partes devem agir com boa-fé de modo a favorecer a negociação.
- Princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva – significa que da negociação coletiva, comumente, resulta na criação de novas normas jurídicas, isto é, comandos abstratos, gerais e impessoais, que passam a reger durante algum tempo os contratos de trabalho de determinada categoria(s).
- Princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva – a autonomia da negociação coletiva, apesar de não ser irrestrita, é ampla. Nesse sentido, o Poder Judiciário, de modo geral, deve respeitar o que foi acordado na negociação coletiva, não perquirindo o seu conteúdo, mas apenas examinando se o acordo ou convenção coletiva é válido segundo os critérios do artigo 104 do Código Civil, Lei Nº 10.406/2002, isto é,

Noções de Direito do Trabalho

se o agente é capaz; o objeto é lícito, possível, determinado ou determinável; e a forma é prescrita ou não defesa em lei. Vale ressaltar que há doutrinadores que discordam dessa limitação, como é o caso de Vólia Bomfim Cassar, para quem o juiz não está adstrito apenas à análise dos requisitos do artigo 104 do Código Civil.

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

(...)

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

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

(...)

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

- Princípio da adequação setorial negociada – esse princípio, elaborado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, consiste no estabelecimento de limites para que as normas elaboradas nas negociações coletivas de determinada categoria econômico-profissional possam prevalecer sobre as normas do Direito do Trabalho previstas na CLT e demais normas esparsas.

Para tanto, as normas provenientes da negociação coletiva têm de assegurar um acréscimo de direitos para a categoria obreira, ou seja, um patamar superior de direitos para aquele determinado setor, quando comparado ao padrão de direitos já estendidos aos demais trabalhadores; e a negociação coletiva só pode versar sobre aqueles direitos trabalhistas que podem ser transacionados ou renunciados, isto é, cuja indisponibilidade do direito seja apenas relativa. Visto que o objetivo da negociação coletiva é harmonizar os

Noções de Direito do Trabalho

interesses dos empreendimentos capitalistas com a efetivação de melhores condições de vida aos trabalhadores, e não a deterioração e precarização das condições de vida dessas pessoas (Delgado, 2019, p. 1575-1578).

Vejamos, mais especificamente a seguir.

12.2 Negociação coletiva

A negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição reconhecida pelo Direito do Trabalho, em que as partes, pressupondo a sua igualdade, manifestam a autonomia da sua vontade, através da celebração de acordos e Convenções Coletivas de trabalho, por meio das quais transacionam direitos e deveres, em busca de melhores condições de vida e trabalho.

Como já visto, a negociação coletiva pode ser implementada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é, segundo o artigo 611, *caput*, da CLT, o instrumento resultante da negociação coletiva entre o sindicato dos empregados, representantes de determinada categoria profissional, e o sindicato patronal, representante dos interesses das empresas.

Por sua vez, o acordo coletivo de trabalho (ACT) é aquele instrumento resultante da negociação coletiva realizada entre o sindicato obreiro, representante dos empregados de uma determinada categoria profissional, e o empregador ou empregadores, pois é possível que o mesmo acordo seja celebrado com mais de uma empresa, conforme prevê o artigo 611, § 1º, da CLT.

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.

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

(...)

Vale ressaltar que as normas jurídicas estabelecidas em convenção coletiva, são negociadas entre sindicatos obreiro e patronal, portanto, aplicam-se a todos os sujeitos que façam

Noções de Direito do Trabalho

parte da categoria profissional ou econômica abrangida pela base territorial dos sindicatos pactuantes.

Já no acordo coletivo, a negociação conta apenas com a participação do sindicato obreiro, por conseguinte, as normas jurídicas acordadas se aplicam a todos os trabalhadores abrangidos pela base territorial do sindicato da categoria, no entanto, quanto as empresas, só se aplicam aquelas que tiverem pactuado o acordo.

Oportuno esclarecer que as disposições firmadas em convenção ou acordo coletivo aplicam-se indistintamente a todos os trabalhadores da categoria profissional que estejam abrangidos pela base territorial do sindicato que realizou o acordo, independentemente de serem filiados ou não ao sindicato da categoria.

Importante informar que a legislação trabalhista, no artigo 612 da CLT, estabelece quóruns distintos para que os sindicatos possam celebrar convenção ou acordo coletivo. Essa ingerência normativa é bastante criticada por parte da doutrina, uma vez que fere o princípio da autonomia sindical, na medida em que a lei regulamenta procedimentos que caberiam aos estatutos dos sindicatos.

CLT - Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse

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.

Ademais, é importante salientar que as Convenções e acordos coletivos são instrumentos solenes, isto é, devem obedecer a forma prescrita em lei, no caso, o regramento estabelecido pelo artigo 613 da CLT. Em razão disso, esses instrumentos devem ser celebrados necessariamente por escrito, precisando observar uma série de requisitos e devem ser sem emendas e sem rasuras. Na forma do parágrafo único do artigo 613 da CLT.

Artigo 613 CLT:

(...)

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Noções de Direito do Trabalho

Além disso, o artigo 614 da CLT, determina que as convenções e acordos coletivos deverão ser depositadas, para fins de registro e arquivo, no órgão do Ministério do Trabalho, dentro do prazo de 8 (oito) dias, a contar da sua assinatura. Sendo que o § 1º do artigo 614 da CLT, de forma bastante criticável, vincula a vigência das Convenções e dos acordos coletivos ao registro e arquivamento dos documentos no órgão competente.

CLT - Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

§ 1º As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

De mais a mais, o artigo 614, § 2º, da CLT, estabelece que no prazo de 5 (cinco) dias a contar do depósito do acordo ou convenção coletiva no órgão competente, cópias autenticadas do documento deverão ser afixadas pelos sindicatos

convenientes, de modo visível, nas empresas abrangidas pelo pacto.

CLT - Art. 614 -

(...)

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenientes, 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.

Mas importante destacar também que o § 3º, do artigo 614 da CLT, estabelece que a duração máxima da convenção ou acordo coletivo é de 2 (dois) anos, não se admitindo estipulação por prazo superior.

Esse é o entendimento consignado, inclusive, na Orientação Jurisprudencial número 322 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-322/TST- SBDI I). Vejamos:

OJ-322/TST- SBDI I - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo

Noções de Direito do Trabalho

aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Além do mais, a reforma trabalhista implementada pela Lei n.º 13.467/ 2017, vedou a ultratividade dos instrumentos coletivos. Isto é, proibiu que as normas estabelecidas em convenção ou acordo coletivo continuem eficazes, ou seja, permaneçam gerando efeitos, mesmo após o final da vigência desses instrumentos.

Ou seja, a ultratividade consiste na prolongação dos efeitos das normas para além do prazo estabelecido. Foi isso que a Reforma Trabalhista de 2017 vedou, conforme disposto no § 3º do artigo 614.

CLT - Art. 614

(...)

§ 3º. Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

Vejamos a jurisprudência no mesmo sentido:

BENEFÍCIOS CONCEDIDOS EM CONVENÇÕES COLETIVAS. ULTRATIVIDADE. O Supremo Tribunal Federal e a norma do artigo 614, parágrafo 3º, da CLT vedam a ultratividade das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, após a vigência do instrumento

normativo, não sendo renovados os benefícios concedidos, não aderem ao contrato de trabalho. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020846-03.2015.5.04.0252 ROT, em 31/08/2021, Desembargador Manuel Cid Jardon - Relator)

O Tribunal, no mérito, por maioria, e nos termos do voto do Relator, julgou procedente a arguição de descumprimento de preceito fundamental, vencidos os Ministros Edson Fachin, Rosa Weber, e Ricardo Lewandowski.. Firmada tese: Declarar a inconstitucionalidade da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012, assim como a inconstitucionalidade de interpretações e de decisões judiciais que entendem que o art. 114, parágrafo segundo, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, autoriza a aplicação do princípio da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas. Supremo Tribunal Federal (PLENÁRIO). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Tema nº 323. Processo: 9960456-52.2014.1.00.0000. Relator: GILMAR MENDES. Data de julgamento: 30/05/2022. Publicado no DEJT em 15/09/2022. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/l6zmi>>

Decisão do STF, ADPF 323.

Noções de Direito do Trabalho

ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS. IMPOSSIBILIDADE. ADPF N° 323. TRÂNSITO EM JULGADO. Considerando que a ADPF n° 323 transitou em julgado no STF no dia 23/09/2022 e que possui ela efeitos vinculantes e eficácia erga omnes, não se pode mais admitir a possibilidade de ultratividade das normas coletivas, que passam a vigor tão somente pelo prazo nelas expressamente previsto. (TRT da 1ª Região, 8ª Turma, 0011980-97.2015.5.01.0281 ROT, em 22/05/2023, Desembargadora Maria Aparecida Coutinho Magalhães - Relatora).

Contudo, a doutrina e a jurisprudência entendem que há situações excepcionais em que a ultratividade das normas estipuladas em convenção ou acordo coletivo é permitida, são casos em que, em razão das circunstâncias, algumas disposições continuarão eficazes, mesmo após o fim da vigência do instrumento coletivo, pois acabaram por aderir, de forma permanente, aos contratos de trabalho dos empregados abrangidos pela negociação coletiva.

É o caso, por exemplo, do instrumento coletivo que estabelece piso salarial para uma dada categoria. Nessa situação, o dispositivo se incorpora de forma definitiva aos contratos de trabalho dos empregados abrangidos pela norma coletiva, e, mesmo com o final da vigência do instrumento coletivo, não será mais possível efetuar a redução dos salários, em função do princípio da irredutibilidade salarial.

Outra situação prevista pela jurisprudência é a da estabilidade provisória decorrente de acidente ou doença profissional. Nesse caso, se o instrumento coletivo previu norma mais vantajosa à categoria obreira, ampliando, por exemplo, o prazo da garantia de emprego ao trabalhador que sofra acidente de trabalho ou doença profissional, o empregado que dias antes do final da vigência do instrumento coletivo sofrer acidente do trabalho, terá direito de usufruir do prazo mais benéfico, mesmo que a convenção ou o acordo coletivo não esteja mais vigente. Esse é o entendimento consignado na Orientação Jurisprudencial número 41 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-41/TST- SBDI I).

OJ-41/TST- SBDI I - ESTABILIDADE.
INSTRUMENTO NORMATIVO. VIGÊNCIA.
EFICÁCIA (inserida em 25.11.1996)

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

Por fim, o artigo 615 da CLT, ainda prevê a possibilidade de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da convenção ou acordo coletivo, desde que aprovada

Noções de Direito do Trabalho

pela Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou pelas partes acordantes.

CLT – Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação da Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

As demais possibilidades previstas no artigo 615, *caput*, não trazem maiores dificuldades. O processo de revisão é o procedimento em que as partes, durante a vigência da convenção ou acordo coletivo, analisam e atualizam o instrumento, com o acréscimo ou alteração de alguma(s) cláusula(s).

A denúncia, por sua vez, é quando qualquer um dos outorgantes comunica, de forma escrita, a(s) outra(s) parte(s) que não pretende mais cumprir a convenção ou acordo coletivo vigente.

Já a revogação é quando as partes contratantes do instrumento coletivo resolvem eliminar alguma(s) cláusula(s), caso em que a revogação é parcial. Quando as partes decidirem extinguir todas as cláusulas a revogação será total.

De toda forma, qualquer que seja o caso, isto é, revisão, denúncia ou revogação da convenção ou acordo coletivo, essas alterações ficarão subordinadas à aprovação da

Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes e demais regimentos estabelecidos em lei.

Devemos salientar que os sindicatos - tanto dos empregados, quanto dos empregadores - assim como as empresas - mesmo as que não tenham representação sindical - não poderão negar-se à negociação coletiva quando provocados, sob pena de convocação compulsória da(s) entidade(s) relutante(s) pelo órgão competente. Contudo, se apesar do chamamento persistir a resistência do(s) sindicato(s) ou empresa(s) à negociação coletiva ou à arbitragem, ou se essas restarem inexitosas, será permitido ao(s) sindicato(s) ou empresa(s) interessada(s), após esgotadas as possibilidades de formalização do instrumento coletivo, ajuizar, de comum acordo, dissídio coletivo para solucionar o conflito, nos moldes do artigo 114 da CF de 1988.

CF 1988 - Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Noções de Direito do Trabalho

No mesmo sentido, o julgamento do RE 1.002.295, o Plenário do STF fixou o entendimento de que:

(...) é constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, § 2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004.

Portanto o dissídio coletivo é uma ação instaurada na Justiça do Trabalho, quando a negociação coletiva e a arbitragem acabam frustradas. Nesse caso, é possível que a(s) parte(s) interessada(s) – sindicatos dos trabalhadores e empregadores ou empresas – ingressem, de comum acordo, com uma ação na Justiça do Trabalho para solucionar o conflito. Será a sentença normativa que irá resolver o dissídio coletivo ao estabelecer as normas e condições que passarão a reger as relações de trabalho entre as partes.

Por fim, cabe informar que o dissídio coletivo, assim como a arbitragem e a mediação são consideradas formas de heterocomposição, isto é, são modalidades em que um terceiro intervém no conflito para tentar resolver a disputa entre trabalhadores e patrão(ões).

12.3 Hierarquia das convenções e acordos coletivos

O artigo 611-A da CLT previu um rol exemplificativo dos pontos ante os quais os instrumentos de negociação coletiva prevalecem sobre a legislação trabalhista, os quais, apesar de extenso a transcrição merece destaque:

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

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

II - banco de horas anual;

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

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

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

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

Noções de Direito do Trabalho

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

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

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

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

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

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

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

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

Dentre os destaques encontra-se o § 4º do artigo, o qual determina que nos casos de anulação de alguma cláusula do instrumento coletivo, também deverá ser anulada a sua respectiva cláusula compensatória, a fim de evitar um desequilíbrio nas condições ajustadas.

Por outro lado, o artigo 611-B da CLT estabelece os limites das convenções e acordos coletivos, proibindo expressamente que diversos direitos, muitos dos quais já previstos no artigo 7º da CF 1988, possam ser reduzidos ou

Noções de Direito do Trabalho

suprimidos por negociação coletiva. Os quais, também apesar de extensos, optamos aqui por transcrever:

CLT - Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

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

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

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

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

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

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

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

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

Noções de Direito do Trabalho

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

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Mas muito importante destacar que as cláusulas do Acordo Coletivo prevalecem integralmente sobre as disposições firmadas em Convenção Coletiva, no caso de haver a vigência concomitante dos dispositivos, firmados respectivamente entre o sindicato obreiro e a empresa, e entre o sindicato obreiro e o sindicato da empresa da categoria econômica (sindicato patronal). Nesse caso, conforme preceitua o artigo 620 da CLT, as condições estabelecidas em Acordo Coletivo sempre prevalecerão em relação às condições estipuladas em Convenção Coletiva.

CLT - Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Destaca-se também a advertência de que as disposições do contrato individual de trabalho não poderão contrariar o disposto em Convenção ou Acordo Coletivo, sob pena de serem consideradas nulas de pleno direito.

Noções de Direito do Trabalho

CLT - Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Por fim, cabe ressaltar o tratamento diferenciado que a reforma trabalhista, efetivada pela Lei n.º 13.467/2017, instituiu entre os empregados hiper e hipossuficientes. Considerando que os acordos individuais firmados entre os hiperssuficientes e seus empregadores se sobrepõem aos acordos coletivos, hiperssuficientes são aqueles que não dependem mais de sindicato para a negociação de suas condições de trabalho.

Assim, o legislador introduziu o parágrafo único do artigo 444 da CLT, instituindo aquilo que a doutrina costuma chamar de altos empregados ou empregados hiperssuficientes (em contraposição aos demais empregados, tidos como hipossuficientes).

O legislador entendeu que para esses empregados – que são aqueles que possuem diploma de nível superior e que recebem salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais) ou mais – as condições estipuladas em acordo individual de trabalho

devem preponderar sobre as disposições firmadas nos instrumentos coletivos.

Para o legislador, os altos empregados ou empregados hiperssuficientes estão em um patamar em que as condições de trabalho não precisam mais ser tutelada pelos instrumentos coletivos, pois entende que eles possuem a capacidade e as condições necessárias para livremente negociar os termos do seu contrato de trabalho diretamente com o empregador, podendo livremente ajustar, transacionar ou, até mesmo, renunciar aos direitos previstos no artigo 611-A da CLT, sem que haja a necessidade de qualquer intervenção por parte do sindicato.

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

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

Noções de Direito do Trabalho

o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

12.4 Direito de Greve

O direito de greve é uma prerrogativa e um instrumento de autodefesa dos trabalhadores, assegurado pelo artigo 9º da Constituição Federal. Em regra, o exercício do direito de greve implica na suspensão coletiva da prestação dos serviços por parte dos trabalhadores de um ou de vários setores ou estabelecimentos, com a conseqüente suspensão dos contratos de trabalho, visando pressionar a classe patronal, a fim de obter melhores condições de trabalho.

CF 1988 – 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.

O direito à greve foi regulamentado em 1989, pela Lei n.º 7.783/1989 replicando no seu artigo 1º o já estabelecido pela

Constituição Federal e fixando no artigo 2º as condições gerais para o seu exercício legítimo.

Lei n.º 7.783/1989

(...)

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.

Dessa forma, para que se considere legítimo o exercício do direito de greve, é preciso que os trabalhadores, de modo coletivo, adiram a interrupção das atividades.

Todavia, isso não significa que para o exercício legítimo do direito de greve seja necessário a participação de todos os trabalhadores da categoria ou do empreendimento ao movimento grevista, mas que deve sim haver a adesão de uma coletividade de trabalhadores ao movimento paredista. Em razão disso, a paralisação individual não configura o exercício legítimo do direito de greve.

Além disso, a paralisação coletiva deve se dar de forma temporária e pacífica, podendo o trabalho ser total ou parcialmente interrompido. Isso significa que o movimento grevista será legítimo mesmo que nem todos os trabalhadores da categoria, do empreendimento ou do estabelecimento da empresa adiram a greve. Do contrário, o direito de greve ficaria praticamente inviabilizado, uma vez que dificilmente

Noções de Direito do Trabalho

haveria a adesão completa dos trabalhadores interessados ao movimento paredista.

Vale destacar que a simples adesão à greve não constitui, conforme entendimento expresso na Súmula 316 do Supremo Tribunal Federal – STF, falta grave capaz de ensejar a demissão por justa causa.

STF – SÚMULA 316

A simples adesão à greve não constitui falta grave.

Resta ainda ressaltar que o direito de greve é uma prerrogativa dos trabalhadores, não se estendendo aos patrões.

12.4.1 Limites ao direito de greve

O direito de greve, assim como todos os direitos, tem limites. Neste tópico, analisaremos os principais limites que se impõem ao direito de greve no Brasil.

O artigo 9º da Constituição Federal, como já visto, assegura o direito de greve aos trabalhadores, aos quais compete “decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

Cabe salientar que a norma que estabelece o direito de greve na Constituição Federal é de eficácia contida, ou seja, a amplitude do direito assegurado na norma constitucional

pode ser restringida por lei infraconstitucional, no caso pela Lei n.º 7.783/1989 que dispôs sobre o exercício do direito de greve.

Porém, a Lei n.º 7.783/1989 não contém qualquer dispositivo que restrinja o alcance dos interesses que os trabalhadores podem ou não defender por meio de greve.

Entretanto, a jurisprudência firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST tem entendido em sentido diverso, estabelecendo como abusiva e, portanto, ilegítima, as greves dos trabalhadores cuja motivação política seja seu fundamento principal.

RECURSO DE REVISTA. GREVE GERAL. PARALISAÇÃO EM PROTESTO ÀS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA - 28/4/2017. BANCÁRIOS. MOTIVAÇÃO POLÍTICA. EFEITOS. DESCONTOS SALARIAIS E REFLEXOS DO DIA NÃO TRABALHADO. É incontroverso que a greve mencionada nestes autos objetivou protestar contra 'reformas trabalhista e previdenciária', portanto guarda uma conotação política. Nessas circunstâncias não se pode reconhecer a existência do requisito da frustração das negociações coletivas, pela singela razão de que não se trata de movimento em legítima pressão contra o empregador, mas visando atingir atos do Poder Público. A consequência é o

Noções de Direito do Trabalho

reconhecimento de sua abusividade. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. É inviável o conhecimento do recurso de revista quando a parte recorrente não transcreve o trecho do acórdão do Tribunal Regional em que se consubstanciaria o prequestionamento da matéria suscitada em suas razões recursais. Incidência na espécie do art. 896, § 1º-A, inc. I, da CLT. Recurso de Revista de que não se conhece." (RR - 1290-67.2017.5.12.0043, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/01/2021 - grifamos)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SINDICATO RECLAMANTE. GREVE. BANCÁRIOS. PARALISAÇÃO EM PROTESTO ÀS REFORMAS TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA. ÂMBITO NACIONAL. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER (ABSTENÇÃO DE EFETUAR DESCONTOS SALARIAIS). 1 - Na sistemática vigente à época, verifica-se que na decisão monocrática, embora reconhecida a transcendência, negou-se provimento ao agravo de instrumento ante o não preenchimento de outros requisitos de admissibilidade. 2 - Apesar de o art. 9º da CF tratar-se de artigo composto de caput e parágrafos, o recorrente não especificou se a ofensa seria do caput ou dos parágrafos, de modo a ser aplicável, no caso, o entendimento expresso na Súmula nº 221 da

SbDI-1 do TST e no artigo 896,§ 1º-A, II, da CLT. Ademais, foi registrado na decisão monocrática que a paralisação de âmbito nacional, ocorrida em 28.4.2017 e 30.6.2017, em protesto às propostas de reformas trabalhista e previdenciária, caracteriza-se como greve com motivação política e, portanto, não se enquadra nas disposições da Lei nº 7.783/89, de modo a possibilitar os descontos nos salários dos empregados, conforme julgados do TST. 3 - Agravo a que se nega provimento." (Ag-AIRR - 10902-83.2017.5.03.0009, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/12/2019 - grifamos)

Todavia, as decisões do TST não encontram respaldo na decisão mais recente do Supremo Tribunal Federal (STF), o qual se pronunciou sobre questão no julgamento da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental - ADPF 519/DF, decidindo que os trabalhadores têm ampla liberdade para escolher os interesses que devam defender por meio de greve.

(...) O direito de greve, sob a ótica jurídica, portanto, se configura como direito de imunidade do trabalhador face às consequências normais de não trabalhar, incluindo-se no exercício desse direito diversas situações de índole instrumental, além do fato de o empregado não trabalhar,

Noções de Direito do Trabalho

tais como a atuação de piquetes pacíficos, passeatas, reivindicações em geral, a propaganda, coleta de fundos, “operação tartaruga”, “cumprimento estrito do dever”, “não-colaboração” etc. Há diversas espécies de greves permissíveis pelo texto constitucional, podendo os trabalhadores decretar greves reivindicativas, objetivando a melhoria das condições de trabalho, ou greves de solidariedade, em apoio a outras categorias ou grupos reprimidos, ou greves políticas, visando conseguir as transformações econômico-sociais que a sociedade requeira, ou, ainda, greves de protesto. (STF, ADPF 519/DF, Relator(a): Min. Alexandre de Moraes, Julgamento: 31/10/2022 - grifamos).

Ademais, para que a greve seja considerada legítima, é necessário que antes a negociação coletiva reste frustrada ou seja inviável a utilização da via arbitral, conforme estabelece o artigo 3º da Lei n.º 7.783/1989.

Lei n.º 7.783/1989 - 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.

Nesse mesmo sentido é a Orientação Jurisprudencial de Dissídios Coletivos número 11 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-11/TST-SDC).

OJ-11/TST-SDC - GREVE.
IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA
DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO
CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA.
(inserida em 27.03.1998)

É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

Além disso, o parágrafo único do artigo 3º da Lei n.º 7.783/1989 também limita o exercício do direito de greve ao exigir a notificação prévia da paralisação, a qual deverá ser feita ao sindicato patronal correspondente ou diretamente aos empregadores interessados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Por sua vez, o artigo 4º da lei de greve estabelece que caberá aos próprios trabalhadores deliberarem em assembleia geral - convocada pelo sindicato da categoria ou, não sua falta, pelos trabalhadores interessados - decidindo se paralisam ou não a prestação dos serviços.

Lei n.º 7.783/1989 - Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia geral que definirá as reivindicações da categoria e

Noções de Direito do Trabalho

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 assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

Importante destacar que a participação em greve considerada legítima, suspende o contrato de trabalho. Além disso, o artigo 7º da Lei n.º 7.783/1989 proíbe a rescisão do contrato de trabalho durante a greve e determina que as consequências trabalhistas advindas desse período serão reguladas por acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Portanto, a greve é, em regra, causa de suspensão do contrato de trabalho, de forma que se admite o desconto do salário dos grevistas pelos dias paralisados. No entanto, o artigo 7º da Lei n.º 7.783/1989, estipula que os efeitos jurídicos da greve serão regulados, dentre outras possibilidades, por acordo ou convenção. Assim, é possível que, em negociação, os dias paralisados não sejam descontados da remuneração dos grevistas, caso em que a

greve configurar-se-á em causa de interrupção do contrato de trabalho.

Cabe ainda destacar que o parágrafo único do artigo 7º da Lei n.º 7.783/1989 impede que durante a greve o empregador contrate trabalhadores substitutos aos grevistas, exceto nos casos previstos pelos artigos 9º e 14 da referida lei.

Lei n.º 7.783/1989 – Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Convém ressaltar que, durante a greve, a representação do movimento paredista deverá ajustar com o sindicato patronal ou diretamente com o empregador a manutenção de equipes de empregados que garanta, minimamente, a continuidade das atividades ou serviços cuja interrupção poderá resultar em prejuízos irreparáveis à empresa, conforme apregoa o artigo 9º da Lei n.º 7.783/1989.

Todavia, caso não haja acordo que garanta a continuidade das atividades ou dos serviços, poderá o

Noções de Direito do Trabalho

empregador, enquanto persistir a greve, contratar empregados para realizarem as funções necessárias a evitar os graves prejuízos que poderão advir da paralisação.

Lei n.º 7.783/1989 – Art. 9º Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

De mais a mais, o artigo 10 da lei de greve, cumprindo o determinado pelo § 1º do artigo 9º da Constituição Federal, estabelece as atividades e serviços que são considerados essenciais. Vejamos:

Lei n.º 7.783/1989 – 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 e navegação aérea;

XI compensação bancária.

XII - atividades médico-periciais relacionadas com o regime geral de previdência social e a assistência social;

XIII - atividades médico-periciais relacionadas com a caracterização do impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial da pessoa com deficiência, por meio da integração de equipes multiprofissionais e interdisciplinares, para fins de reconhecimento de direitos previstos em lei, em especial na Lei nº 13.146, de 6 de

Noções de Direito do Trabalho

julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência); e

XIV - outras prestações médico-periciais da carreira de Perito Médico Federal indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

XV - atividades portuárias.

Vale ressaltar que a lei não impede que os trabalhadores que laborem nessas funções possam exercer seu direito de greve, mas determina que as atividades ou serviços considerados essenciais, mesmo durante a greve, não poderão ser totalmente paralisados.

Por essa razão, a lei impõe que sejam tomadas medidas para garantir que os serviços e atividades considerados essenciais mantenha-se funcionando, mesmo que, durante a greve, apenas o atendimento básico seja assegurado.

Lei n.º 7.783/1989 – 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.

Cabe apontar que, no caso de greve que envolva serviços ou atividades essenciais, a Lei n.º 7.783/1989 determina, no seu artigo 13, que não só os empregadores deverão ser comunicados da paralisação, mas também a população usuária.

Além disso, a referida norma estabelece que o aviso da paralisação deverá ser comunicado aos interessados com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas antes da ocorrência da paralisação.

Lei n.º 7.783/1989 – 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.

De toda forma, para que a greve seja considerada legítima, além da comunicação a empregadores e usuários, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, também é necessário que os serviços ou atividades essenciais permaneçam funcionando, mantendo, pelo menos, o atendimento indispensável à garantir as necessidades inadiáveis da população.

Nesse sentido, a Orientação Jurisprudencial de Dissídios Coletivos número 38 da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (OJ-38/TST-SDC).

Noções de Direito do Trabalho

OJ-38/TST-SDC - GREVE. SERVIÇOS ESSENCIAIS. GARANTIA DAS NECESSIDADES INADIÁVEIS DA POPULAÇÃO USUÁRIA. FATOR DETERMINANTE DA QUALIFICAÇÃO JURÍDICA DO MOVIMENTO. (inserida em 07.12.1998)

É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

12.4.2 Abuso do direito de greve

O conceito de greve abusiva foi delineado com precisão pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo de Greve (ROT) n.º 1003388-77.2021.5.02.0000. Vale aqui a transcrição:

Embora a Carta Maior atribua aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade e os interesses que devam defender por meio da paralisação coletiva, existem determinados aspectos formais estabelecidos pela Lei 7.783/89 que devem ser observados a fim de garantir a validade da paralisação, os quais podem ser assim resumidos: a) prévia tentativa de negociação (art. 3º, caput); b) aprovação do movimento

pela assembleia de trabalhadores (art. 4º); c) prazo mínimo de notificação de 48h (art. 3º, parágrafo único) ou 72h (art.13), a depender da essencialidade ou não dos serviços; e d) não ocorrer na vigência de acordo ou convenção coletiva ou de sentença normativa, salvo em situações excepcionais (art. 14, parágrafo único).

(...)

A regra do art. 14, caput, da Lei 7.783/89 deve ser compreendida à luz do direito de greve garantido pela Constituição Federal e de sua finalidade, que é o alcance de melhores condições de trabalho ou mesmo o cumprimento de condições legais e normativas/contratuais já estipuladas. (ROT-1003388-77.2021.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 29/11/2022, flhs. 8 e 16)

Vale ressaltar que o artigo 8º da Lei n.º 7.783/1989 determina que será a Justiça do Trabalho que decidirá sobre a legitimidade ou não da greve.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.

Noções de Direito do Trabalho

Por sua vez, o artigo 14 da Lei n.º 7.783/1989 estabelece o que considera como abuso do direito de greve.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Portanto, o *caput* do artigo 14 considera abusiva a greve que não observe os demais mandamentos estipulados pela Lei n.º 7.783/1989 e/ou seja realizada durante a vigência de acordo, convenção coletiva ou dissídio coletivo.

Contudo, o artigo 14, parágrafo único, inciso I, da Lei n.º 7.783/1989, prevê que, no caso do empregador descumprir o pactuado no instrumento coletivo ou no estabelecido pela sentença normativa, o exercício do direito de greve pelos trabalhadores não se constituirá em abuso desse direito.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Outra situação em que o exercício do direito de greve não será abusivo – mesmo que empreendido durante a vigência de acordo, convenção ou sentença normativa – é quando a paralisação foi motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisto, conforme estabelecido pelo artigo 14, parágrafo único, inciso II, da Lei n.º 7.783/1989.

REFERÊNCIAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: [s. n.], 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/decree/d6481.htm. Acesso em: 11 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.410 DE 30 DE JUNHO DE 2020, de 30 de junho de 2020. Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2020/Decreto/D10410.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.854-de-10-de-novembro-de-2021-359085615>. Acesso em: 1 mar. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 2022.

Noções de Direito do Trabalho

Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#art390 . Acesso em: 1 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. [S. l.], 2021. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm. Acesso em: 14 nov. 2022. BRASIL. **Lei nº 3.999, de 15 de dezembro de 1961.** Altera o salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3999.htm . Acesso em: 22 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, 2022. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm#:~:text=Ao%20empregado%20rural%20maior%20de,m%C3%ADnimo%20estabelecido%20para%20o%20adulto. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 15 nov. 2022.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

BRASIL. **Lei nº 7.394, de 29 de outubro de 1985**. Regula o Exercício da Profissão de Técnico em Radiologia, e dá outras providências. Brasília, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7394.htm . Acesso em: 3 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. [S. l.], 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm . Acesso em: 24 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras

Noções de Direito do Trabalho

providências. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 4 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm. Acesso em: 1 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. [S. l.], 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM. Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008**. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, 2022. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm . Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 12.812, de 16 de maio de 2013. Acrescenta o art. 391-A à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre a estabilidade provisória da gestante, prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12812.htm . Acesso em: 15 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.271, de 5 de abril de 2016. Dispõe sobre a proibição de revista íntima de funcionárias nos locais de trabalho e trata da revista íntima em ambientes prisionais. Brasília, v. 1, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13271.htm . Acesso em: 14 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm . Acesso em: 14 nov. 2022.

Noções de Direito do Trabalho

BRASIL. Lei nº 13.509, de 22 de novembro de 2017. Dispõe sobre adoção e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil). Brasília, 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/113509.htm. Acesso em: 19 jun. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.985, de 7 de abril de 2020. Institui pensão especial destinada a crianças com Síndrome Congênita do Zika Vírus, nascidas entre 1º de janeiro de 2015 e 31 de dezembro de 2019, beneficiárias do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Brasília, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/lei/113985.htm. Acesso em: 16 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. [S. l.], 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/14611.htm. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. Lei Complementar nº 146, de 25 de junho de 2014. Estende a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

Transitórias à trabalhadora gestante, nos casos de morte desta, a quem detiver a guarda de seu filho. Brasília, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LCP/Lcp146.htm . Acesso em: 15 nov. 2022.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis no 8.212, de 24 de julho de 1991, no 8.213, de 24 de julho de 1991, e no 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3o da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei no 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília, 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 12 nov. 2022.

BRASIL. Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139> . Acesso em: 1 mar. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. E-book. ISBN 978-85-536-1794-4.

Noções de Direito do Trabalho

CAMILLO, Carlos. **Manual da Teoria Geral do Direito**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2019. E-book. ISBN 978-85-8493-516-1.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2019. E-book. ISBN 978-85-9702-141-7.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral**. 24. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 592 p. v. 1. ISBN 978-85-536-0771-6. *E-book*.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil 1: Parte Geral – Obrigações – Contratos (Parte Geral)**. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. 928 p. ISBN 978-65-5559-665-6. *E-book*.

GOMES, Orlando. **Introdução ao Direito Civil**. 22. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense Ltda., 2019. E-book. ISBN 978-85-3098-681-0.

GRIVOT, Débora Cristina Hohenbach; ABEL, Henrique; ARAUJO, Marjorie de Almeida. **História do Direito**. Porto Alegre: SAGAH, 2017. ISBN 978-85-9502-171-6. *E-book*.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Introdução ao Estudo do Direito**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. E-book. ISBN 978-65-5964-057-7.

Liane Hüning Pazinato & André Barbosa da Cruz

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022. E-book. ISBN 978-65-5362-293-7

MASCARO, Alysso L. **Introdução ao Estudo do Direito**. 8. ed. Barueri/SP: Atlas, 2022. E-book. ISBN 9786559771363.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 38. ed. Barueri [SP]: Atlas, 2022. ISBN 978-65-5977-185-1. *E-book*.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. 44. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. E-book. ISBN 978-65-5964-275-5.

PALMA, Rodrigo Feitas. **História do Direito**. 9. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. ISBN 978-65-5362-077-3. *E-book*.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020. E-book. ISBN 978-85-309-8954-5. RENZETTI, Rogério. **Manual de Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021. E-book. ISBN 978-65-596-4106-2.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Pedro Lenza (coord). 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. E-book.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**: parte geral. 22. ed. Barueri: Atlas, 2022. v. 1. ISBN 978-65-5977-236-0. *E-book*.

Noções de Direito do Trabalho

SIQUEIRA JR., Paulo Hamilton. **Teoria do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. E-book. ISBN 978-85-5360-919-2.

LIANE HÜNING PAZINATO



Pós-Doutora na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUCRS (2013). Mestre em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC (2000). Especialista em Direito Público pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUI (1998). Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande – FURG e professora permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito e Justiça Social – PPGDJS/FURG.

LATTES: <http://lattes.cnpq.br/5535218954790465>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7831-8815>

E-mail: lianehuning@gmail.com

ANDRÉ BARBOSA DA CRUZ

Mestrando em Direito e Justiça Social pela Universidade Federal do Rio Grande- FURG (2022). Especialista em Direito, Constitucional Aplicado pela Faculdade de Direito Prof. Damásio de Jesus – FDDJ (2017). Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Pelotas – UFPel (2005).



LATTES: <http://lattes.cnpq.br/2718635855312419>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3050-2875>

E-mail: ad.barbosa.da.cruz@gmail.com