

RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO

1ª Parte INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO

<http://www.administracaovirtual.com/>

1) Conceito de Direito do Trabalho: é o ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.

2) Natureza do Direito do Trabalho: as normas do Direito do Trabalho pertencem ao direito privado (as referentes ao contrato de trabalho) e ao direito público (as referentes ao processo trabalhista).

3) Origem e evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil: abolida a escravidão, em 1888, os trabalhadores nas indústrias emergentes, muitos deles imigrantes, com tradição sindicalista européia, passaram a exigir medidas de proteção legal; até cerca de 1920, a ação dos anarquistas repercutiu fortemente no movimento trabalhista; as primeiras normas jurídicas sobre sindicato são do início do século XX; o CC de 1916 dispunha sobre locação de serviços, e é considerado o antecedente histórico do contrato individual de trabalho na legislação posterior; na década de 30, com a política trabalhista de Getúlio Vargas, influenciada pelo modelo corporativista italiano, reestruturou-se a ordem jurídica trabalhista no Brasil.

4) Conceito de ordenamento jurídico: abrange não apenas as normas jurídicas mas, também, as instituições, as relações entre as normas consideradas como um conjunto, e que não são unicamente estatais mas também elaboradas pelos grupos sociais, especialmente as organizações sindicais, os princípios e outros aspectos; o direito do trabalho situa-se como um ordenamento abaixo do Estado, pelo Estado reconhecido, com características próprias, pondo-se como ordenamento, relacionado com o Estado com o qual se coordena ou ao qual se subordina, específico das normas, instituições e relações jurídicas individuais e coletivas de natureza trabalhista.

5) Concepção autotutelar do Direito do Trabalho: consiste na idéia que a tutela jurídica do trabalhador deve ser efetuada, concomitantemente, pelo Estado, e pelos próprios trabalhadores.

6) Concepção da autonomia privada coletiva: consiste na idéia de que os fundamentos da ordem sindical devem basear-se em princípios de liberdade e democracia, opondo-se à orientação corporativista, sem interferência da legislação estatal.

7) Concepção da desregulamentação do Direito do Trabalho: consiste na idéia de que o espaço legal deve ser diminuído ou suprimido, naquilo que diz respeito às relações coletivas do trabalho, inexistindo normas de organização sindical, de negociação coletiva e de greve, expressando-se em acordos tais como denominados “pactos sociais”, em que o governo, sindicatos e empresários estabelecem as bases de seu relacionamento.

8) Concepção econômica da flexibilização do Direito do Trabalho: consiste em um tratamento das questões trabalhistas que leva em consideração a situação conjuntural da economia, das empresas e dos trabalhadores, visando a preservação de postos de trabalho ou, ao menos, a minimização das dispensas dos trabalhadores, em épocas de baixa demanda do mercado; a flexibilização contempla o tratamento jurídico diferenciado entre pequenas, médias e grandes empresas, bem como níveis diferenciados de empregados, cabendo a cada categoria uma série diversa de direitos.

9) Sistemas de relações de trabalho: há mais de um ângulo de classificação dos sistemas de relações de trabalho, alterando-se de acordo com o critério adotado, dentre outros os critérios

políticos-econômicos e os jurídico-normativos, o primeiro partindo da concepção política que preside o sistema e o segundo das fontes formais e das normas jurídicas trabalhistas.

10) Pluralismo jurídico do Direito Trabalho: nem todo o direito é elaborado pelo Estado, coexistindo, ao lado do direito estatal, um conjunto de normas jurídicas criadas pelos particulares entre si, toleradas pelo Estado, daí resultando um ordenamento misto, com normas estatais e não estatais; há um direito estatal e um direito profissional convivendo, formando um complexo de normas jurídicas que se combinam segundo uma hierarquia própria de aplicação, basicamente apoiada no princípio da prevalência da norma que resultar em maiores benefícios para o trabalhador, expressando-se como o *princípio da norma favorável*.

AUTONOMIA COLETIVA E NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

11) Autonomia coletiva: é o princípio que assegura aos grupos sociais o direito de elaborar normas jurídicas que o Estado reconhece; é o direito positivo auto-elaborado pelos próprios interlocutores sociais para fixar normas e condições de trabalho aplicáveis ao seu respectivo âmbito de representação.

12) Negociação coletiva: é exercida pelos sindicatos de trabalhadores, patronais e empresas, através de negociações coletivas, que são um procedimento desenvolvido entre os interessados, através do qual discutem os seus interesses visando encontrar uma forma de composição destes.

13) Contrato coletivo: é previsto na Lei 8.542/92, art.º, segundo o qual as normas e condições de trabalho serão fixadas através de contratos coletivos, convenções coletivas e acordos coletivos.

14) Contrato coletivo substitutivo ou cumulativo: discute-se a eficácia do contrato coletivo, se *substitutiva* da lei onde existir, afastando-a, completamente, ainda que *in pejus*, ou se *cumulativa*, caso em que as suas normas e condições de trabalho se somariam às das leis e somente teriam aplicabilidade *in pejus* quando o próprio contrato coletivo expressamente o admitisse, forma pelo qual os sindicatos de trabalhadores visam a manter as conquistas das categorias.

15) Convenção coletiva: é um instrumento normativo auto-elaborado em nível de categoria e na base territorial dos sindicatos estipulantes; foram definidas (CLT, art. 611) como 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.

16) Natureza normativa da convenção coletiva: tem natureza de norma jurídica; aplica-se a todas empresas e a todos os trabalhadores dos sindicatos estipulantes na base territorial, sócios ou não do sindicato; seus efeitos alcançam todos os membros da categoria.

17) Efeito cumulativo das convenções coletivas: as normas e condições de trabalho previstas em convenções coletivas acumulam-se com as das leis; adquirem força derogatória da lei apenas quando esta o permitir, diante do princípio da primazia da ordem pública social e da necessidade de tutela geral do trabalhador.

18) Efeitos obrigacional e normativo da convenção coletiva: tem efeito obrigacional sobre as entidades signatárias quanto aos direitos e deveres que nessa qualidade fixarem entre si, como a obrigação de criar uma comissão mista de conciliação na categoria; tem efeito normativo sobre os contratos individuais dos trabalhadores e empresas do setor, como o direito a adicionais de horas extras mais elevados que os da lei.

19) Acordo Coletivo: é facultado aos sindicatos celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho aplicáveis no âmbito daquelas, às respectivas relações de trabalho (CLT, art. 611, § 1º); a legitimação para o acordo coletivo, pelo lado patronal, é da empresa, porém a CF/88 (art. 8º, VI) considera obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

20) Coexistência de acordo e de convenção coletiva: podem coexistir em uma mesma empresa da categoria, caso em que prevalecem as normas e condições de trabalho mais ao trabalhador previstas nos 2 instrumentos normativos (CLT, art. 622).

21) Pactos sociais: pacto social é o resultado de uma negociação no nível mais alto da sociedade, para determinar os rumos da política social de um país, meio de buscar o consenso dos interessados antes das reformas profundas de que o mesmo necessita.

A EMPRESA E SEU REGULAMENTO

22) Conceito de regulamento de empresa: consiste num conjunto sistemático de regras sobre condições gerais de trabalho, prevendo diversas situações a que os interessados se submeterão na solução dos casos futuros; pode dispor também sobre normas, organização da atividade, disciplina interna e vantagens conferidas aos trabalhadores, com plena eficácia jurídica, subordinando-se, no entanto, às leis e instrumentos normativos mais benéficos aos empregados.

23) Tipos de regulamentos: quanto à sua origem são unilaterais (quando elaborados unicamente pelo empregador e impostos aos trabalhadores) ou bilaterais (desde que, na sua formação, trabalhadores e empregador participem, discutindo as suas condições); quanto à sua validade, dependem ou não de homologação do Poder Público; quanto à obrigatoriedade podem ser obrigatórios ou facultativos.

24) Características do Direito brasileiro: quando o regulamento contiver disposições menos vantajosas do que a convenção coletiva, a sentença normativa ou a lei, não prevalecerão as cláusulas desfavoráveis, diante do princípio da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas; o regulamento pode ser alterado pelo empregador, porém, as cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento (Enunciado nº 51 do TST); no Brasil os regulamentos de empresas são facultativos, privados, não dependem de homologação, embora os quadros de carreira sim, e geralmente são unilaterais.

COMPOSIÇÃO HETERÔNOMA DOS CONFLITOS E NORMAS

25) Composição dos conflitos: composição heterônoma do conflito trabalhista é aquela que emana de um órgão ou pessoa acima das partes; quando o conflito é coletivo, a decisão proferida tem natureza normativa sobre os integrantes dos grupos conflitantes, como forma de unificação das diretrizes estabelecidas por quem julga; a decisão do conflito coletivo é atribuída pela CF à Justiça do Trabalho ou a árbitros (art. 114).

26) Justiça do Trabalho: é órgão do Poder Judiciário estruturado em 3 níveis, as Juntas de Conciliação e Julgamento, que conhecem e decidem conflitos individuais mediante sentenças, os Tribunais Regionais do Trabalho, que apreciam originariamente dissídios coletivos depois de esgotadas as tentativas de negociação coletiva entre as partes, diretamente ou com a mediação do Ministério do Trabalho, e o Tribunal Superior do Trabalho, que também aprecia dissídios coletivos, originariamente ou em grau de recurso das decisões dos TRT.

27) Jurisprudência: é fonte de direito; assim, também, quanto ao direito do trabalho (CLT, art. 8º); aqui é empregada como o conjunto de decisões proferidas por um Tribunal, reiteradamente e de forma a construir uma diretriz de solução para os casos futuros e iguais.

28) Poder normativo e sentenças normativas: *poder normativo*, no sentido amplo, é a faculdade conferida por lei a órgãos não integrantes do Legislativo, para que possam estabelecer enlances jurídicos espontâneos ou decidir conflitos coletivos submetidos à jurisdição; as decisões proferidas pelos TRT nos dissídios coletivos têm o nome de *sentenças normativas*; aos TRT foi conferido um poder normativo; criam, com as suas decisões proferidas nos dissídios coletivos, normas que serão aplicáveis às relações individuais de trabalho dos setores representados pelos sindicatos que figuram no dissídio.

29) Justiça Comum: compete à ela, decidir processos em que sindicatos disputam a representação de uma categoria; decide processos nos quais associações de sindicatos ou membros da categoria não associados litigam contra o próprio sindicato em torno de eleições sindicais, cobrança de contribuições sindicais e assuntos correlatados que não configuram um dissídio individual ou coletivo entre trabalhador e empregador; apreciar e decidir as questões de acidentes de trabalho e doença profissional.

30) Arbitragem e laudo arbitral: laudo arbitral é a decisão proferida por um árbitro escolhido pelas partes, num conflito coletivo de trabalho; terá o efeito de decisão irrevogável, de natureza não judicial, mas cujo cumprimento é exigível; a arbitragem é um procedimento alternativo do dissídio coletivo, com o qual não se confunde por seu caráter privado e não jurisdicional (CF, art. 114, §§ 1º e 2º, Lei 7.783/89, art. 7º).

APLICAÇÃO DAS NORMAS JURÍDICAS

31) Complexidade do ordenamento jurídico trabalhista: resulta da coexistência, nele, de diferentes tipos de normas produzidas através de fontes estatais e não estatais e da dinâmica que apresenta essa plurinormatividade na medida da sua constante renovação e das naturais dúvidas que, em cada caso concreto, surgem, na tarefa de escolher qual é a norma que deve ser aplicada; os problemas decorrentes da multiplicidade de fontes e de normas existem e procuram ser resolvidos pelo direito do trabalho, uma vez que é necessário manter a coerência do sistema que é uma questão de hierarquia, afastando as antinomias entre as normas; encontrar meios para resolver o caso concreto quando não há no ordenamento uma norma específica para ele, que é o problema da integração das lacunas; e compreender o significado das diretrizes que estão contidas nas normas, que é a sua interpretação, sendo esses os aspectos nucleares da aplicação do direito do trabalho.

HIERARQUIA

32) Escalonamento das normas: o ordenamento jurídico, como todo o sistema normativo, é um conjunto de normas de conduta, de organização, de competência, de direitos subjetivos e deveres, aspecto do qual resulta a necessidade de ser estabelecida uma correlação entre as normas visando à coerência do sistema.

33) Princípio da norma mais favorável ao trabalhador: a Constituição Federal é a norma jurídica maior na pirâmide normativa do direito do trabalho; há contudo, um aspecto peculiar ao direito do trabalho; a sua finalidade não é igual à do direito comum; neste a hierarquia das normas cumpre a função política de distribuição de poderes entre a União, os Estados e os Municípios; no direito do trabalho o objetivo maior é o social, a promoção da melhoria das condições sociais do trabalhador; esse aspecto influenciou na formação de um princípio próprio do direito do trabalho sobre a hierarquia de suas normas; é o princípio *da norma mais favorável ao trabalhador*, segundo o qual, havendo duas ou mais normas sobre a mesma matéria, será aplicada, no caso concreto, a mais benéfica para o trabalhador.

34) Derrogações ao princípio: o princípio da norma mais favorável não é absoluto; tem exceções ou derrogações resultantes de imperativos diferentes; primeira, diante das leis proibitivas, uma vez que, se o Estado, através de lei, vedar que através de outras normas jurídicas seja dispensado um tratamento mais benéfico ao trabalhador; segunda, diante das leis de ordem pública, ainda que não expressamente proibitivas, pela sua função de garantia maior da sociedade; nada impede que a negociação coletiva venha a cumprir, excepcionalmente, o papel flexibilizador, redutor de vantagem, o que pressupõe acordo com o sindicato.

INTERPRETAÇÃO

35) Ato interpretativo: opera-se em todo o direito, assim, também, no direito do trabalho, no qual também é necessário escolher, entre os diversos significados possíveis da regra contida na norma jurídica, aquele que se mostra mais consistente de acordo com a sua finalidade, a sua razão de ser e os limites impostos pelo sistema normativo.

36) Algumas técnicas do Direito Comum: a) interpretação gramatical: consiste na verificação do sentido exato do texto gramatical das normas jurídicas, do alcance das palavras empregadas pelo legislador; b) lógica: estabelece uma conexão entre os diferentes textos legais, supondo os meios fornecidos pela interpretação gramatical; c) teleológica: volta-se para a procura do fim objetivado pelo legislador, elegendo-o como fonte do processo interpretativo do texto legal; d) autêntica: é aquela que emana do próprio órgão que estabeleceu a norma interpretada, declarando o seu sentido e conteúdo por meio de outra norma jurídica.

37) Interpretação do Direito do Trabalho: ao interpretá-lo, o interprete deverá, embora partindo do método gramatical e do sentido e alcance das palavras, alcançar o sentido social das leis trabalhistas e a função que exercem na sociedade empresarial; a função interpretativa encontra seu principal agente no juiz do trabalho.

INTEGRAÇÃO DAS LACUNAS

38) Conceito: integração é o fenômeno pelo qual a plenitude da ordem jurídica é mantida sempre que inexistente uma norma jurídica prevendo o fato a ser decidido; consiste numa autorização para que o interprete, através de certas técnicas jurídicas, promova a solução do caso, cobrindo as lacunas decorrentes da falta de norma jurídica.

39) Analogia: consiste na utilização, para solucionar um determinado caso concreto, de norma jurídica destinada a caso semelhante; é admissível somente quando existir uma autorização nesse sentido, como no direito do trabalho (CLT, art. 8º).

40) Equidade: é um processo de retificação das distorções da injustiça da lei (sentido aristotélico); é um processo de criação de norma jurídica que integrará o ordenamento.

41) Princípios gerais do direito: com o propósito de integrar o direito positivo, quando se mostrar lacunoso, a ciência do direito admite a elaboração de uma norma jurídica valendo-se dos modelos teóricos dos quais será extraída a matéria que servirá de conteúdo à norma assim projetada no ordenamento jurídico; portanto deles podem ser tirados os elementos necessários para a constituição da norma aplicável ao caso concreto.

EFICÁCIA DA LEI TRABALHISTA NO TEMPO

42) Irretroatividade: segundo o princípio da irretroatividade, a lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já terminados; acrescenta-se que nem mesmo os atos jurídicos já praticados nos contratos de trabalho em curso no dia do início da sua vigência.

43) Efeito imediato: de acordo com o princípio do efeito imediato, quando um ato jurídico, num contrato em curso, não tiver ainda sido praticado, o será segundo as regras da lei nova; quer dizer que entrando em vigor, a lei se aplica, imediatamente, desde logo, às relações de emprego que se acham em desenvolvimento.

EFICÁCIA NO ESPAÇO

44) Princípio da territorialidade: as leis trabalhistas vigoram em um determinado território ou espaço geográfico; é o princípio da territorialidade que prevalece, significando, simplesmente, que a mesma lei disciplinará os contratos individuais de trabalho tanto dos empregados brasileiros como de outra nacionalidade; aos estrangeiros que prestam serviço no Brasil, é aplicada a legislação brasileira.

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

45) Função integrativa dos princípios segundo a CLT: a lei trabalhista (CLT, art. 8º) dispõe que 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 do direito, principalmente do direito do trabalho.

46) Função diretiva dos princípios: os princípios constitucionais não podem ser contrariados pela legislação infraconstitucional; não fosse assim, ficaria prejudicada a unidade do ordenamento jurídico; a forma de preservá-la é a aplicação dos princípios.

47) Direitos e garantias fundamentais: são princípios gerais do direito, aplicáveis no direito do trabalho, os princípios constitucionais fundamentais da Constituição, presentes no Título I; há princípios gerais no art. 5º, o respeito à dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, mais inúmeros outros, todos relacionados com questões trabalhistas.

48) Princípios constitucionais específicos: liberdade sindical (art. 8º); não-interferência do Estado na organização sindical (art. 8º); direito de greve (9º), representação dos trabalhadores na empresa (11), reconhecimento de convenções e acordos coletivos (7º, XXVII); etc.

49) Função do princípio da norma favorável ao trabalhador: é tríplice a sua função: primeiro, é princípio de elaboração de normas jurídicas, significando que, as leis devem dispor no sentido de aperfeiçoar o sistema, favorecendo o trabalhador, só por exceção afastando-se desse objetivo; a segunda função é hierárquica, é princípio de hierarquia entre as normas; é necessário estabelecer uma ordem de hierarquia na aplicação destas; assim, havendo duas ou mais normas, estatais ou não estatais, aplica-se a que mais beneficiar o empregado; a terceira função é interpretativa, para que, havendo obscuridade quanto ao significado destas, prevaleça a interpretação capaz de conduzir o resultado que melhor se identifique com o sentido social do direito do trabalho.

50) Princípio da condição mais benéfica: significa que na mesma relação de emprego uma vantagem já conquistada não deve ser reduzida.

51) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos: é nulo todo ato destinado a fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação da legislação trabalhista; só é permitida a alteração nas condições de trabalho com o consentimento do empregado e, ainda assim, desde que não lhe acarretem prejuízos, sob pena de nulidade.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO DA CLT

52) Âmbito pessoal: verificá-lo consiste em determinar a que tipo de pessoas a lei é aplicável; a CLT é aplicável a trabalhadores; não a todos os trabalhadores (art. 1º), porém apenas àqueles por ela mencionados e que são empregados (art. 3º); não há discriminação de empregados; todos os trabalhadores que se enquadrem com tal serão alcançados pela CLT.

53) Trabalhadores excluídos: o trabalhador autônomo, o eventual e o empreiteiro.

54) Âmbito material: saber qual é o âmbito material de aplicação da CLT é o mesmo que definir quais os tipos de relações jurídicas sobre as quais as suas normas atuarão; no direito do trabalho há 3 tipos de relações jurídicas: as relações individuais entre empregados e empregadores; as coletivas entre os sindicatos de empregados e de empregadores ou entre aqueles e as empresas; as de direito administrativo entre o Estado e os empregadores ou os empregados.

2ª Parte

DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO

Contrato de Trabalho e Relação de Trabalho

1) Conceito: haverá contrato de trabalho sempre que uma pessoa física se obrigar a realizar atos, executar obras ou prestar serviços para outra e sob dependência desta, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração; quanto à relação de emprego, dar-se-á quando uma pessoa realizar atos,

executar obras ou prestar serviços para outra, sob dependência desta, em forma voluntária e mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem.

2) Natureza jurídica: são 2 as teorias: *Contratualismo*, é a teoria que considera a relação entre empregado e empregador um contrato; o seu fundamento reside numa tese; a vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico; *anticontratualismo*, ao contrário, sustenta que a empresa é uma instituição, na qual há uma situação estatutária e não contratual; o estatuto prevê as condições de trabalho, que são prestadas sob a autoridade do empregador, que é detentor do poder disciplinar; a Lei Brasileira define a relação entre empregado e empregador como um contrato, mas afirma que o contrato corresponde a uma relação de emprego (CLT, art. 442).

*** o contrato de trabalho é contrato de direito privado, consensual, sinalagmático (perfeito), comutativo, de trato sucessivo, oneroso e, regra geral, do tipo dos contratos de adesão**

3) Classificação: 1) *Quanto à forma:* pode ser verbal ou escrito, a relação jurídica pode ser formada pelo ajuste expresso escrito, pelo ajuste expresso verbal ou pelo ajuste tácito; 2) *quanto à duração:* há contratos por prazo indeterminado e contratos por prazo determinado (CLT, art. 443); a diferença entre ambos depende simplesmente de ver se na sua formação as partes ajustaram ou não o seu termo final; se houve o ajuste o quanto ao termo final, o contrato será por prazo determinado; a forma comum é o contrato por prazo indeterminado.

4) Contrato de trabalho individual: é o acordo, tácito ou expresso, formado entre empregador e empregado, para a prestação de serviço pessoal, contendo os elementos que caracterizam uma relação de emprego.

5) Contrato de trabalho coletivo: é o acordo de caráter normativo, formado por uma ou mais empresas com entidades sindicais, representativas dos empregados de determinadas categorias, visando a auto-composição de seus conflitos coletivos.

6) Contrato de trabalho de equipe: é aquele firmado entre a empresa e um conjunto de empregados, representados por um chefe, de modo que o empregador não tem sobre os trabalhadores do grupo os mesmos direitos que teria sobre cada indivíduo (no caso de contrato individual), diminuindo, assim, a responsabilidade da empresa; é forma contratual não prevista expressamente na legislação trabalhista brasileira, mas aceita pela doutrina e pela jurisprudência.

7) Contrato de trabalho e contrato de sociedade: no contrato de trabalho, existe sempre troca de prestações entre o empregado e o empregador, sendo o primeiro subordinado ao segundo; no contrato de sociedade, há trabalho comum, e também a intenção comum dos sócios de compartilharem lucros e assumirem as perdas e os riscos do empreendimento (*affectio societatis*), inexistindo, além disso, qualquer vínculo de subordinação entre os sócios.

8) Contrato de trabalho e contrato de empreitada: no contrato de trabalho, existe vínculo jurídico de subordinação, sendo o empregado supervisionado pelo empregador, seu objeto é fundamentalmente o trabalho subordinado; no contrato de empreitada, a execução do trabalho não é dirigida nem fiscalizada de modo contínuo pelo contratante, seu objeto é o resultado do trabalho.

9) Contrato de trabalho e contrato de mandato: tanto em um como o outro existem vínculos de subordinação jurídica a quem remunera o serviço; no entanto, o vínculo de subordinação é mais acentuado no contrato de trabalho; o de mandato permite maior autonomia ao mandatário; a distinção consiste no grau de subordinação.

Empregado

10) Conceito: Empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outrem serviços não eventuais, subordinados e assalariados. "Considera-se empregado toda pessoa física que

prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (CLT, art. 3º).

11) Requisitos legais do conceito: a) *pessoa física*: empregado é pessoa física e natural; b) *continuidade*: empregado é um trabalhador não eventual; c) *subordinação*: empregado é um trabalhador cuja atividade é exercida sob dependência; d) *salário*: empregado é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição; e) *personalidade*: empregado é um trabalhador que presta pessoalmente os serviços.

12) Diferença entre empregado e trabalhador autônomo: o elemento fundamental que os distingue é a subordinação; empregado é trabalhador subordinado; autônomo trabalha sem subordinação; para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria e subordinado é quem trabalha por conta alheia; outros sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade; se os riscos forem suportados pelo trabalhador, ele será autônomo.

13) Diferença entre empregado e trabalhador eventual: há mais de uma teoria que procura explicar essa diferença: *Teoria do evento*, segundo a qual eventual é o trabalhador admitido numa empresa para um determinado evento; *dos fins da empresa*, para qual eventual é o trabalhador que vai desenvolver numa empresa serviços não coincidentes com os seus fins normais; *da descontinuidade*, segundo a qual eventual é o trabalhador ocasional, esporádico, que trabalha de vez em quando; *da fixação*, segundo a qual eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho; a fixação é jurídica.

14) Trabalhador avulso: são características do trabalho avulso a intermediação do sindicato do trabalhador na colocação da mão-de-obra, a curta duração do serviço prestado a um beneficiado e a remuneração paga basicamente em forma de rateio procedido pelo sindicato; pela CF/88, art. 7º XXXIV, foi igualado ao trabalhador com vínculo empregatício.

15) Trabalhador temporário: é aquele que prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º, da Lei 6.019/74); completa-se com outro conceito da mesma lei (art. 4º), que diz: compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

16) Terceirização: é a transferência legal do desempenho de atividades de determinada empresa, para outra empresa, que executa as tarefas contratadas, de forma que não se estabeleça vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a contratante; é permitida a terceirização das *atividades-meio* (aquelas que não coincidem com os fins da empresa contratante) e é vedada a de *atividades-fim* (são as que coincidem).

17) Estagiário: não é empregado; não tem os direitos previstos na CLT aplicáveis às relações de emprego.

18) Empregado doméstico: é qualquer pessoa física que presta serviços contínuos a um ou mais empregadores, em suas residências, de forma não-eventual, contínua, subordinada, individual e mediante remuneração, sem fins lucrativos; a Lei 5.589/72, fixou, como seus direitos, a anotação da CTPS, férias anuais de 20 dias e previdência social; a Lei 7.195/84, prevê a responsabilidade civil da agência de colocação de empregado doméstico, pelos danos que este acarretar aos patrões; a CF/88 ampliou os direitos atribuídos por lei ordinária, sendo os seguintes: salário mínimo; irredutibilidade da remuneração; 13º salário; repouso semanal remunerado; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias; licença maternidade (120 dias); licença paternidade; férias com remuneração acrescida em 1/3; aposentadoria.

19) Empregado rural: é o trabalhador que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação ao empregador, assim entendida, toda pessoa que exerce atividade agroeconômica; o contrato de trabalho rural pode ter duração determinada e indeterminada; são admitidos contratos de safra; seus direitos que já eram praticamente

iguais aos do urbano, pela Lei 5.889/73, foram pela CF/88 totalmente equiparados; o trabalhador de indústria situada em propriedade rural é considerado industrial e regido pela CLT e não pela lei do trabalho rural (TST, Enunciado nº 57).

20) Empregado em domicílio: as relações de emprego são desenvolvidas no estabelecimento do empregador e fora dele; estas são cumpridas em locais variados, denominando-se “serviços externos”, ou na residência do empregado, quando têm o nome de “trabalho em domicílio” (CLT, art. 6º); a prestação de serviços externos não descaracteriza o vínculo empregatício.

21) Empregado aprendiz: surge da relação jurídica desenvolvida na empresa, visando à formação de mão-de-obra, em que a lei admite a admissão de menores, observadas certas formalidades, para que prestem serviços remunerados recebendo os ensinamentos metódicos de uma profissão; a CLT (art. 80, § único) define aprendiz como o menor de 12 a 18 anos sujeito à formação profissional metódica do ofício em que exerça o seu trabalho.

22) Diretor de sociedade: para a teoria tradicional, não é empregado; é mandatário; a relação jurídica que o vincula à sociedade é de mandato e não de emprego; para a teoria contemporânea, não há incompatibilidade entre a condição de diretor da sociedade e a de empregado; o elemento fundamental que definirá a situação do diretor de sociedade é a subordinação.

23) Empregado acionista: não são incompatíveis as condições de empregado e acionista de sociedade anônima, desde que o número de ações (que lhe dê condições de influir nos destinos da sociedade em dimensão expressiva) não se eleve a ponto de transformar o empregado em subordinante e não em subordinado.

24) Cargo de confiança: é aquele no qual o empregado ocupa uma posição hierárquica elevada na qual tenha poderes de agir pelo empregador nos seus atos de representação externa; é aquele existente na alta hierarquia administrativa da empresa, conferindo ao ocupante amplo poder de decisão; difere do empregado comum apenas pelas restrições de direitos trabalhistas que sofre.

Empregador

25) Conceito: é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado; “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (CLT, art. 2º).

26) Tipos de empregador: há o empregador em geral, a empresa, e o empregador por equiparação, os profissionais liberais, etc.; quanto à estrutura jurídica do empresário, há pessoas físicas, firmas individuais e sociedades, sendo principal a anônima; quanto à natureza da titularidade, há empregadores proprietários, arrendatários, cessionários, usufrutuários, etc.; quanto ao tipo de atividade, há empregadores industriais, comerciais, rurais, domésticos e públicos.

27) Responsabilidade solidária dos grupos de empresa: sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (CLT, art. 2º, § 2º).

28) Poder de direção: é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida.

29) Poder de organização: consiste na ordenação das atividades do empregado, inserindo-as no conjunto das atividades da produção, visando a obtenção dos objetivos econômicos e sociais da empresa; a empresa poderá ter um regulamento interno para tal; decorre dele a faculdade de o empregado definir os fins econômicos visados pelo empreendimento.

30) Poder de controle: significa o direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados; justifica-se, uma vez que, sem controle, o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados.

31) Poder disciplinar: consiste no direito de o empregador impor sanções disciplinares ao empregado, de forma convencional (previstas em convenção coletiva) ou estatutária (previstas no regulamento da empresa), subordinadas à forma legal; no direito brasileiro as penalidades que podem ser aplicadas são a suspensão disciplinar e a advertência; o atleta profissional é ainda passível de multa.

32) Sucessão de empresas: significa mudança na propriedade da empresa; designa todo acontecimento em virtude do qual uma empresa é absorvida por outra, o que ocorre nos casos de incorporação, transformação e fusão.

33) Princípio da continuidade da empresa: consiste em considerar que as alterações relativas à pessoa do empresário não afetam o contrato de trabalho e também no fato de que, dissolvida a empresa, ocorre extinção do contrato de trabalho.

34) Efeitos: subroga-se o novo proprietário em todas as obrigações do primeiro, desenvolvendo-se normalmente o contrato de trabalho, sem qualquer prejuízo para o trabalhador; a contagem do tempo de serviço não é interrompida; as obrigações trabalhistas vencidas à época do titular alienante, mas ainda não cumpridas, são exigíveis; as sentenças judiciais podem ser executadas, desde que não prescritas, respondendo o sucessor, por seus efeitos; etc.

35) Alteração na estrutura jurídica da empresa: entende-se por ela toda modificação em sua forma ou modo de constituir-se; ficam preservados os direitos dos trabalhadores; a CLT, estabelece o princípio da continuidade do vínculo jurídico trabalhista, declarando que a alteração na estrutura jurídica e a sucessão de empresas em nada o afetará (arts. 10 e 448).

Admissão do empregado

36) Natureza: a natureza do ato de admissão do empregado é explicado de modo diferente pelo contratualismo e pelo anticontratualismo; pelo primeiro, a admissão é um ato de vontade das partes do vínculo jurídico; é um contrato de adesão, pelo qual o empregado, sem maiores discussões sobre os seus direitos, simplesmente adere aos direitos previstos nas normas jurídicas sem sequer pleiteá-los ou negociá-los com o empregador; pelo segundo, o vínculo entre empregado e empregador não é um contrato; não há acordo de vontades; a admissão não tem natureza negocial, contratual; as partes não ajustam nada; o empregado começa simplesmente a trabalhar.

37) Forma do contrato: os ajustes serão expressos ou tácitos; os expressos, por sua vez, serão verbais ou escritos; o contrato de trabalho é informal; pode alguém tornar-se empregado porque verbalmente fez um trato nesse sentido; porque assinou um contrato escrito; pode, ainda, alguém tornar-se empregado porque, embora nada ajustando, começou a trabalhar para o empregador sem a oposição deste.

38) Duração do contrato: o empregado, quando admitido de forma expressa, o será por prazo indeterminado ou determinado (CLT, art. 443); silenciando-se as partes sobre o prazo, o contrato será por prazo indeterminado; a CLT permite contratos a prazo, em se tratando de atividades de caráter transitório, de serviço cuja natureza ou transitoriedade o justifique e em se tratando de contratos de experiência.

39) Contrato de experiência: denomina-se assim, aquele destinado a permitir que o empregador, durante um certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo indeterminado.

40) Carteira de trabalho e previdência social (CTPS): sua natureza é de prova do contrato de trabalho; tanto nas relações de emprego verbalmente ajustadas como naquelas em que há

contrato escrito, haverá, além do contrato com as cláusulas combinadas, a carteira; quanto a sua obrigatoriedade, nenhum empregado pode ser admitido sem apresentar a carteira, e o empregador tem o prazo legal de 48 horas para as anotações, devolvendo-a em seguida ao empregado (CLT, art. 29); as anotações efetuadas na carteira geram presunção relativa quanto à existência da relação de emprego; serão efetuadas pelo empregador, salvo as referentes a dependentes do portador para fins previdenciários, que serão feitas pelo INSS, bem como as de acidentes de trabalho (arts. 20 e 30, CLT).

41) Registro: a lei obriga o empregador a efetuar o registro de todo empregado em fichas, livros ou sistema eletrônico (CLT, art. 41); tem a natureza de prova do contrato, é documento do empregador, prestando-se para esclarecimentos solicitados pela fiscalização trabalhista da DRT.

42) Capacidade do empregado e nulidade do contrato: pode contratar emprego toda pessoa; os menores de 18 anos dependem de autorização do pai ou responsável legal (CLT, art. 402), visto que depende dele para obter a carteira profissional; a CLT, proíbe o trabalho do menor de 12 anos, a CF/88, elevou essa idade para 14, salvo em se tratando de aprendiz; mesmo quando o contrato é nulo, por ser o agente incapaz, os direitos trabalhistas são assegurados ao trabalhador.

Alteração nas Condições de Trabalho

43) Princípio legal da imodificabilidade: 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 (art. 468, CLT).

44) Princípio doutrinário do *Jus variandi*: é o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar, por inoposição e unilateralmente, as condições de trabalho dos seus empregados; fundamenta alterações relativas à função, ao salário e ao local da prestação de serviços.

Suspensão e Interrupção do Contrato

45) Suspensão do contrato de trabalho: é a paralização temporária dos seus principais efeitos.

46) Interrupção do contrato de trabalho: é a paralização durante a qual a empresa paga salários e conta o tempo de serviço do empregado.

47) Contratos a prazo: há divergência quanto aos critérios que devem prevalecer neles; para uma teoria, a suspensão e a interrupção deslocam o termo final do contrato; retornando ao emprego, o trabalhador teria o direito de completar o tempo que restava do seu afastamento; a CLT (art. 472, § 2º) deixou à esfera do ajuste entre as partes os efeitos dos afastamentos nos contratos a prazo; se ajustarem, o termo final será deslocado; não havendo o acordo, mesmo suspenso o trabalho, terminada a duração do contrato previamente fixada pelas partes, ele estará extinto, apesar da suspensão ou interrupção.

48) Dispensa do empregado: o empregado pode ser sempre dispensado, com ou sem justa causa; há divergências quanto à possibilidade de dispensa do empregado cujo contrato está suspenso ou interrompido; a lei nada esclarece, assim, não a vedando; porém, o empregado não poder ser prejudicado; a partir do retorno, teria direito, mantido o contrato, interrompido ou suspenso, às vantagens, especialmente reajustamentos salariais, que se positivarem durante o afastamento; nesse caso, ressalvados os prejuízos, a dispensa pode ocorrer.

49) Faltas ao serviço: justificadas são as faltas que o empregado pode dar, sem prejuízo da remuneração e dos demais direitos; são justificadas as faltas dispostas no art. 473, da CLT; se é justificada, o empregado receberá a remuneração do dia, ou dos dias, bem como a remuneração do repouso semanal, não sofrendo, igualmente, qualquer desconto de dias de duração de férias; se, no entanto, é injustificada, todas as conseqüências acima mencionadas ocorrerão legalmente.

Transferência de Empregado

50) Conceito legal de transferência: a CLT (art. 469) considera transferência a ato pelo qual o empregado passa a trabalhar em outra localidade, diferente da que resultar do contrato, desde que importar em mudança do seu domicílio.

51) Transferências lícitas: é lícita a transferência do empregado, com a sua anuência (CLT, art. 469); a concordância do empregado é que legitimará a transferência; sem sua anuência é lícita a transferência em caso de necessidade de serviço, mediante o pagamento de adicional de transferência de 25%, e ocorrendo a extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

52) Empregados intransferíveis: a CLT (art. 543) impede a transferência de empregados eleitos para cargo de administração sindical ou de representação profissional para localidades que impeçam o desempenho dessas atribuições; a CLT (art. 659, IX) prevê a concessão de medidas liminares pelos juízes do trabalho, sustando transferências ilícitas.

53) Efeitos econômicos da transferência: as despesas relativas à ela, correrão por conta do empregador (art. 470).

Jornada de Trabalho

54) Conceito: a jornada normal de trabalho será o espaço de tempo durante o qual o empregado deverá prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, excetuadas as horas extras; nos termos da CF, art. 7º, XIII, sua duração deverá ser de até 8 horas diárias, e 44 semanais; no caso de empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, a jornada deverá ser de 6 horas, no caso de turnos que se sucedem, substituindo-se sempre no mesmo ponto de trabalho, salvo negociação coletiva.

55) Redução legal da jornada: poderá ser feita pelas partes, de comum acordo, por convenção coletiva e pela lei.

56) Classificação da jornada de trabalho: 1) *quanto à duração:* é ordinária ou normal (que se desenvolve dentro dos limites estabelecidos pelas normas jurídicas); é extraordinária ou suplementar (que ultrapassam os limites normais); limitada (quando há termo final para sua prestação); ilimitada (quando a lei não fixa um termo final); contínua (quando corrida, sem intervalos); descontínua (se tem intervalos); intermitente (quando com sucessivas paralisações); 2) *quanto ao período:* diurna (entre 5 e 22 horas); noturna (entre 22 horas de um dia e 5 do outro); mista (quando transcorre tanto no período diurno como noturno); em revezamento (semanal ou quinzenal, quando num período há trabalho de dia, em outro à noite); 3) *quanto à condição pessoal do trabalhador:* será jornada de mulheres, de homens, de menores, de adultos; 4) *quanto à profissão:* há jornada geral, de todo empregado, e jornadas especiais para ferroviários, médicos, telefonistas, etc.; 5) *quanto à remuneração:* a jornada é com ou sem acréscimo salarial; 6) *quanto à rigidez do horário:* há jornadas inflexíveis e flexíveis; estas últimas não são previstas pela lei brasileira; porém a lei não impede que sejam praticadas; são jornadas nas quais os empregados não tem horário fixo para iniciar ou terminar o trabalho.

57) horas extras: horas extras são aquelas que ultrapassam a jornada normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho.

Acordo de Prorrogação de Horas

58) Conceito: significa, em primeiro lugar, o ajuste de vontade entre empregado e empregador, tendo por fim legitimar a prorrogação da jornada normal; em segundo lugar, significa, o documento escrito no qual se materializa a vontade das partes, para o fim acima mencionado.

59) Forma: a forma jurídica do acordo é escrita, e se individual basta um documento assinado pelo empregado expressando a sua concordância em fazer horas extras; em se tratando de ajustes entre sindicatos, empresas, a forma será a convenção coletiva ou o acordo coletivo.

60) Cabimento: é cabível para todo empregado, como regra geral; todavia, há exceções que devem ser respeitadas; o fundamento legal é a CLT, art. 59, que declara que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante convenção coletiva de trabalho.

61) Duração: o acordo é um contrato; se é a prazo (determinado), sua duração terminará com o termo final previsto entre as partes; se sem prazo (indeterminado), sua eficácia estender-se-á durante toda a relação de emprego.

62) Distrato: sendo de natureza contratual, pode ser desfeito pelos mesmos meios com os quais se constituiu, ou seja, o distrato, ato bilateral e que deve ser expresso.

63) Efeitos: os efeitos do acordo são *salariais*, isto é, a obrigação do pagamento de adicional de horas extras de pelo menos 50% (CF, art. 7º) e *materiais*, isto é, a faculdade, que dele resulta para o empregador e a correspondente obrigação assumida pelo empregado, de ser desenvolvido o trabalho prorrogado por até 2 horas.

64) Denúncia: é o ato pelo qual uma das partes da relação de emprego dá ciência à outra da sua decisão de não mais continuar cumprindo os termos de uma obrigação estipulada; no caso do acordo de prorrogação de horas extras, denúncia é a comunicação que uma das partes faz à outra, dando ciência de que não pretende mais o prosseguimento do acordo, para o fim de limitação do trabalho às horas normais.

65) Recusa do cumprimento do acordo pelo empregado: os efeitos da recusa o sujeitam à mesma disciplina de todo o contrato de trabalho; com o acordo, ele obriga-se a fazê-las quando convocado.

Sistema de Compensação de Horas

66) Conceito: consiste na distribuição das horas de uma jornada por outra ou outras jornadas diárias do quadrimestre (Lei 9601/98); com o sistema de compensação, o empregado fará até 2 horas prorrogadas por dia. (art. 59, § 2º)

A compensação de horas prevista na CLT, significa que durante o quadrimestre que servirá de parâmetro as horas além das normais, serão remuneradas sem adicional de horas extras; completados os 120 dias o empregador terá que fazer o levantamento do número de horas nas quais o empregado trabalhou durante esse período; se esse número não ultrapassar o limite normal do quadrimestre, não haverá nenhum pagamento adicional a ser efetuado; no entanto, se ultrapassar, o empregador terá que pagar as horas excedentes com adicional; nesse caso, como haverá reflexos sobre pagamentos já efetuados nos meses anteriores do quadrimestre, a empresa estará obrigada a, nessa ocasião, completar as diferenças.

67) Natureza das horas compensadas: são horas extraordinárias não remuneradas com adicional.

68) Forma: a CF, art. 7º, XIII, admite compensação de horas através de acordo ou convenção coletiva; a inobservância da forma escrita prejudicará a eficácia do acordo (Enunciado 85 do TST).

** os mesmos critérios adotados para o acordo de prorrogação devem ser observados no sistema de compensação quanto à duração, distrato, que será bilateral, e denúncia, cabível aqui também.*

69) Horas extras nos casos de força maior: *força maior* é o acontecimento imprevisível, inevitável, para o qual o empregador não concorreu (art. 501 da CLT); nesses casos a lei permite horas extras (art. 61 da CLT).

70) Horas extras para conclusão de serviços inadiáveis: *serviços inadiáveis* são os que devem ser concluídos na mesma jornada de trabalho; não podem ser terminados na jornada seguinte sem prejuízos; basta a ocorrência do fato, o serviço inadiável, para que as horas extras possam ser exigidas do empregado, em número máximo de até 4 por dia, remuneradas com adicional de pelo menos 50%.

71) Horas extras para a reposição de paralisações: a empresa pode sofrer paralisações decorrentes de causas acidentais ou de força maior; o art. 61, § 3º, da CLT, autoriza a empresa, a exigir a reposição de horas durante as quais o serviço não pode ser prestado, mediante prévia concordância da DRT e durante o máximo de 45 dias por ano, com até 2 horas extras por dia.

72) Excluídos da proteção legal da jornada de trabalho: nem todo o empregado é protegido pelas normas sobre a jornada diária de trabalho; as exclusões operam-se em razão da função; são os casos do gerente (art. 62 da CLT) e do empregado doméstico (Lei 5859/72).

73) Horas extras ilícitas: são as prestadas com violação do modelo legal; são as que lhe conferem disciplina prejudicial (CLT, art. 9º); a ilicitude pode caracterizar-se pelo excesso da limitação das horas, pela falta de comunicação à DRT, e quando são prestadas em trabalho no qual é vedada a prorrogação.

74) Classificação dos adicionais: classificam-se em *fixos* quando invariáveis; *progressivos* quando variáveis de forma gradativamente crescente na medida da elevação do número de horas extras na jornada diária; *fracionáveis* quando fixadas em valores que representam um fração daquele que é previsto, como ocorre nos sistemas de sobreaviso e prontidão, do trabalho ferroviário.

75) Redução da jornada com diminuição do salário: é inquestionavelmente lícita, uma vez que a CF/88 permite, pela negociação, a redução da jornada.

76) Intervalos: há intervalos especiais além dos gerais e intervalos interjornadas e intrajornadas; entre 2 jornadas deve haver um intervalo mínimo de 11 horas; a jurisprudência assegura o direito à remuneração como extraordinárias das horas decorrentes da inobservância desse intervalo pela absorção do descanso semanal, vale dizer que os empregados têm o direito às 24 horas do repouso semanal, mais as 11 horas do intervalo entre 2 jornadas, quando o sistema de revezamento da empresa provocar a absorção; a lei obriga o intervalo de 15 minutos quando o trabalho é prestado por mais de 4 horas e até 6 horas; será de 1 a 2 horas nas jornadas excedentes de 6 horas; eles não são computados na duração da jornada, salvo alguns especiais.

77) Repouso semanal remunerado: é a folga a que tem direito o empregado, após determinado número de dias ou horas de trabalho por semana, medida de caráter social, higiênico e recreativo, visando a recuperação física e mental do trabalhador; é folga paga pelo empregador; em princípio, o período deve ser de 24 horas consecutivas, que deverão coincidir, preferencialmente, no todo ou em parte, com o domingo.

Férias

78) Período: o período de férias anuais deve ser de 30 dias corridos, se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente, mais de 5 vezes ao serviço.

79) Período aquisitivo: admitido na empresa, o empregado precisa cumprir um período para adquirir o direito de férias; é denominado período aquisitivo; é de 12 meses (CLT, art. 130).

80) Perda do direito: nos casos de afastamento decorrente de concessão pelo INSS de auxílio doença, previdenciário ou acidentário, o empregado perde o direito às férias quando o afastamento ultrapassar 6 meses, contínuos ou descontínuos; no afastamento de até 6 meses, o empregado terá integralmente assegurado o direito às férias, sem nenhuma redução,

considerando-se que não faltou ao serviço (CLT, arts. 131 a 133); a licença por mais de 30 dias fulmina o direito; a paralisação da empresa, por mais de 30 dias, também.

81) Período concessivo: o empregador terá de conceder as férias nos 12 meses subseqüentes ao período aquisitivo, período a que se dá nome de período concessivo; não o fazendo, sujeita-se a uma sanção (CLT, art. 134).

82) Remuneração: será a mesma, como se estivesse em serviço, coincidindo com a do dia da concessão, acrescida de 1/3 (CF, art. 7º, XVII).

83) Férias vencidas: são as que se referem a período aquisitivo já completado e que não foram ainda concedidas ao empregado; “na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido” (art. 146 da CLT).

84) Férias proporcionais: se refere ao pagamento em dinheiro na cessação do contrato de trabalho, pelo período aquisitivo não completado, em decorrência da rescisão; em se tratando de empregados com mais de 1 ano de casa, aplica-se o disposto no art. 146, § único da CLT: “na cessação do contrato de trabalho após 12 meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 14 dias; para empregados com menso de 1 ano de casa, a norma aplicável é o art. 147 da CLT: “o empregado que for despedido sem justa causa ou cujo contrato se extinguiu em prazo predeterminado, antes de completar 12 meses, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o artigo anterior”.

85) Prescrição: extinto o contrato é de 2 anos o prazo para ingressar com o processo judicial, e durante a relação de emprego é de 5 anos; a prescrição, durante o vínculo empregatício, é contada a partir do fim do período concessivo e não do período aquisitivo.

86) Férias coletivas: podem ser concedidas a todos os trabalhadores, a determinados estabelecimentos, ou somente a certos setores da empresa, para serem gozadas em 2 períodos anuais, nenhum deles inferior a 10 dias (CLT, arts. 134 e 135).

Salário

87) Conceito: é o conjunto de percepções econômicas devidas pelo empregador ao empregado não só como contraprestação do trabalho, mas, também, pelos períodos em que estiver à disposição daquele aguardando ordens, pelos descansos remunerados, pelas interrupções do contrato de trabalho ou por força de lei; não tem natureza salarial as indenizações, a participação nos lucros, os benefícios e complementações previdenciárias e os direitos intelectuais.

88) Salário por tempo: é aquele pago em função do tempo no qual o trabalho foi prestado ou o empregado permaneceu à disposição do empregador, ou seja, a hora, o dia, a semana, a quinzena e o mês, excepcionalmente um tempo maior.

89) Salário por produção: é aquele calculado com base no número de unidades produzidas pelo empregado; cada unidade é retribuída com um valor fixado pelo empregador antecipadamente; esse valor é a tarifa; o pagamento é efetuado calculando-se o total das unidades multiplicado pela tarifa unitária.

90) Salário por tarefa: é aquele pago com base na produção do empregado; o empregado ganha um acréscimo no preço da tarefa ou é dispensado, quando cumpre as tarefas do dia, do restante da jornada.

91) Meios de pagamento do salário: pode ser pago em dinheiro (é a forma normal), em cheque ou depósito bancário e em utilidades.

92) Periodicidade do pagamento: deve ser pago em períodos máximos de 1 mês, salvo comissões, percentagens e gratificações (CLT, art. 459); a CLT fixa, como dia de pagamento, o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencimento.

93) Inalterabilidade: não pode o empregador fazer alterações sem o consentimento do empregado; mesmo com a anuência do trabalhador, serão consideradas nulas, se prejudiciais.

94) Estipulação do valor: estipular o valor significa fixar a quantia a ser paga ao empregado; aplica-se o princípio da autonomia da vontade (CLT, art. 444); o princípio sofre limitações, uma vez que há um valor mínimo a ser fixado e há correções salariais imperativas e gerais.

95) Salário mínimo: é o menor valor da contraprestação devida e paga pelo empregador a todo trabalhador, para que atenda às suas necessidades básicas e às de sua família com moradia, alimentação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e Previdência Social.

96) Salário profissional: denomina-se assim, aquele fixado como mínimo que pode ser pago a uma determinada profissão.

97) Piso salarial: é o valor mínimo que pode ser pago em uma categoria profissional ou a determinadas profissões numa categoria profissional; expressa-se como um acréscimo sobre o salário mínimo; é fixado por sentença normativa ou convenção coletiva.