

DIREITO DO TRABALHO II

PROFESSOR: JOSÉ ALVINO DOS SANTOS FILHO

DURAÇÃO DO TRABALHO

I – GENERALIDADES

O Direito do Trabalho surgiu com a necessidade de se impor limites quanto à duração do trabalho. Surgiu a partir das manifestações dos operários das indústrias têxteis na segunda metade do século XVIII com a ERA INDUSTRIAL.

A idéia de flexibilizar o horário do trabalhador surgiu com o neoliberalismo a partir da década de 80 já no século XX.

Na Europa, por volta de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas por dia, nos EUA, no mesmo período a jornada era de 11 a 13 horas.

A abolição do trabalho escravo impôs a necessidade de preencher um vazio deixado pelas normas escravagistas. Deste modo, a Europa passou a reprimir todo e qualquer trabalho escravo, não por humanismo, mas por uma questão econômica. Aqui no Brasil como em toda América Latina houve a tentativa de se difundir a escravização dos povos indígenas, além dos africanos, prática que não deu certo.

Nos EUA, os escravos do norte foram transformados em operários e os do sul, em assalariados no intuito de transformá-los em consumidores e desta forma aquecer ainda mais a economia. Porém no sul também houve o que chamamos de **apartheid** que só chegou ao fim na década de 60.

FIM DA ESCRAVIDÃO → TRABALHO REMUNERADO

II – FUNDAMENTOS DA LIMITAÇÃO

a) Fisiológico ou Físico ou Biológicos:

Tanto na Inglaterra quanto nos EUA ou qualquer outro país não havia limite para a jornada de trabalho, exceto à fisiológica. Trabalhava-se até a exaustão, independente de ser homem, mulher, criança ou idoso. Por isso se diz que o senhor de escravo cuidava muito melhor de sua mão-de-obra que o industrial, haja vista que o senhor de escravo se preocupava com a alimentação, saúde e integridade física de seu escravo, já que este era moeda de troca do senhor. Havia mão-de-obra em abundância.

As primeiras convenções internacionais se preocuparam com o estabelecimento de limite na duração da jornada de trabalho. A primeira jornada de trabalho era de 18 horas, desta forma o operário só tinha 6 horas para descanso.

b) Moral ou Cultural ou Sociais:

No século XX a convenção de Genebra teve como finalidade consolidar os Direitos da Pessoa Humana no processo de produção econômica. Ela foi embasada em estudos científicos e fixou a jornada de trabalho para 8 horas por dia, assim, o trabalho não impediria o direito à educação, já que durante a Revolução industrial havia mais

trabalhadores que escravos analfabetos. Prova disso foram os ilustres José do Patrocino e Tobias Barreto.

c) Econômico:

Dizem respeito à produção da empresa. Para produzir mais a empresa prefere pagar horas extras a um empregado do que contratar mais mão de obra. Com isso acarreta num desgaste incomensurável do empregado, provocando dessa maneira, mais acidentes de trabalho, sem mencionar o desemprego, já que deixa de contratar mais pessoas.

Quando a CUT foi fundada, seu carro chefe foi o estabelecimento de 40 horas de trabalho semanais. Isso no intuito de que fossem contratados mais trabalhadores, visto que com a carga de trabalho menor, o empregador sentiria a necessidade de mais mão-de-obra. Em contrapartida, o empregador retrucou afirmando que com a necessidade de mais mão-de-obra iria se elevar o custo do produto, passando o prejuízo ao consumidor.

d) Humanos - Diminuir os acidentes de trabalho. O empregado que presta serviço cansado ou com acúmulos de horas extras fica mais propício a acidentes, principalmente em virtude da fadiga.

e) Legal – limitação imposta pela lei.

1. Jornada de Trabalho

É a quantidade de labor diário do empregado.

Nosso ordenamento considera como jornada de trabalho o em que o empregado permanece à disposição do empregador. Desde o momento em que ele chega à empresa até o momento em que ele dela sai, com exceção da Jornada In itinere.

- **Regular** - art. 7, XIII, CF. Nenhum empregado pode trabalhar mais de 8 horas diárias e 44 horas semanais.
- **Jornadas Especiais** - Bancário – 33 horas semanal e 6 horas diário. Hora extra para advogado – 100%. Ascensorista - 6 horas. Telefonista – 6 horas.

2. Trabalho Semanal – 44 horas semanal é a regra geral.

3. Trabalho Anual – a cada ano trabalhado o empregado tem direito à férias remuneradas.

III – CLASSIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

a) Quanto à duração

Normal – Duração de 08 horas diárias e 44 semanais.

Extraordinário – Suplementar. São horas que excedem os limites legais. Pode ser de no máximo 02 horas, totalizando 10 horas diárias. Extrapolando esse limite o empregador sofrerá multa administrativa, o que não quer dizer que se o empregado trabalhar 09 ou 11 horas por dia ele não recebera horas extras.

b) Quanto ao período

- 1.Diurno** – entre 05h00min e 22h00min.
- 2.Noturno** – entre 22h00min e 05h00min.
- 3.Mista** – engloba a jornada diurna e a noturna.

OBS: TRABALHADOR RURAL (TRABALHO NOTURNO):

- Pecúária** – das 20h00min as 04h00min.
Lavoura – das 21h00min as 05h00min.

c) Quanto à profissão

1. **Bancário** – 6hs diárias e 30hs por semana (art.224, CLT).

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e empresa não bancária do mesmo grupo econômico ou a terceiros. (Súmula TST – 239).

As empresas de crédito e financiamento ou investimento são equiparadas aos bancários para efeitos do art. 224, da CLT.

A prorrogação de horário ate 40 horas semanais, incluindo o sábado, por acordo escrito ou tácito, deve ser pago com acréscimo de 50%.

Intervalo de 15 minutos.

Para encontrar o salário-hora do mensalista, divide-se o ganho mensal por 180 horas; para encontrar a média mensal de horas extras, divide-se o total pelos dias efetivamente trabalhados.

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não de repouso remunerado. Não cabe repercussão sobre sua remuneração.

Cargos de chefia e confiança – os cargos de supervisão em geral, desde que remunerados com acréscimo de 1/3 do salário-cargo base, não usufruem os privilégios da jornada reduzida. Ter ou não ter subordinado costuma ser a pedra de toque para sinalizar a chefia.

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, §2º da CLT, enquanto que ao gerente-geral de agencia bancária se aplica o art. 62 da CLT, por presumir-se o exercício de encargo de gestão.

Portaria, limpeza e outras atividades – O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário. Súmula 257 – TST.Motorista de banco não faz jus a vantagens concedidas aos bancários por norma coletiva.

2. **Telefonista** – 6hs diárias e 36hs semanais (art.227, CLT), o mesmo vale para serviço de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia.
3. **Jornalista** – 5hs diárias (art.303, CLT).
4. **Operadores cinematográficos** – 6 horas (art. 234, CLT).
5. **Professores** – Num mesmo estabelecimento não poderá ser mais de 04 aulas consecutivas ou 06 intercaladas.(art. 318, CLT)
6. **Médicos** – 02 horas no mínimo e 04 no máximo e seus auxiliares 04 horas por dia.

S. 178, TST.

S. 55, TST.

7. **Advogados**- 4 horas contínuas e 20 horas semanais. O adicional por hora extra é 100%.

d) Quanto à flexibilidade

1. **Flexível** – O trabalhador faz seu horário diário, havendo um limite semanal a cumprir.
2. **Inflexível** – Jornadas que não podem ser seccionadas.

JORNADA MÓVEL DE TRABALHO X REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS e JORNADA PARCIAL

Jornada de trabalho já é um limite diário, não pode, portanto ser usado para “jornada semanal”. A origem do termo é francesa: *JOURL* – dia = *journée* = diária. Assim, “jornada diária” é um termo redundante. Jornada deve ser usada sem qualquer complemento.

Há quem afirme que a palavra jornada vem do italiano GIORNATA.

A Duração da Jornada de Trabalho poderá ser:

1. **Ordinária ou normal** – aquela que se desenvolve dentro dos limites legais.
2. **Extraordinária ou Suplementar** – são aquelas que ultrapassam os limites impostos pela legislação.
3. **Limitadas** – quando há termo final para sua prestação, de regra fixada em função do dia ou da semana, com exceções.
4. **Ilimitadas** – quando a Lei não fixa um termo final para sua prestação, como no caso de *Força Maior*.
5. **Contínua** – quando não há intervalo. Ex: vigias.
6. **Descontínua**- a regra do nosso sistema jurídico, ou seja, com a presença de intervalos.
7. **Intermitentes** – com sucessivas paralisações, como no caso dos motoristas rodoviários.

IV- DIFERENÇA ENTRE JORNADA, DURAÇÃO E HORÁRIO DE TRABALHO

Duração são o início e fim do contrato de trabalho. Jornada é o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, ou seja, é a quantidade de horas que o empregado trabalha durante o dia. O horário de trabalho é o que marca o início e o fim da jornada de trabalho.

V - NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

No Brasil os autores situam o Direito do Trabalho no Direito Privado, não no Direito Público, o que seria mais sensato, já que o Estado resguarda o bem-estar dos trabalhadores. Essa vinculação ao Direito privado se dá por uma razão histórica. Antes do advento da CLT, as relações do trabalho estavam disciplinadas no Código Civil de

1916. Somente a partir da decretação da CLT (a CLT é um decreto do Presidente Getúlio Vargas) passamos a dispor de um arcabouço próprio do Direito do Trabalho.

O primeiro autor de Direito do Trabalho no Brasil foi Orlando Gomes, cuja obra até hoje é editada.

O Direito do Trabalho protege indistintamente. Trata-se de uma proteção de interesse público.

A Organização Internacional do Trabalho tem reunião anual e atualmente está concentrada nos problemas referentes aos Trabalhadores dos Tigres Asiáticos.

Portanto, o Direito do Trabalho é de Natureza Pública, pois como já vimos, é de interesse o Estado limitar a Jornada de Trabalho de modo que o empregado possa descansar e não venha prestar serviços em horas extensas, o que propicia um maior índice de acidente de trabalho. Alias, é de ressaltar que o Brasil é um dos países do mundo que incide mais acidentes dessa natureza.

VI – TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Orlando Gomes “trabalho extraordinário é todo trabalho prestado com o ultrapassamento da duração fixada pelo contrato individual ou convenção coletiva”.

Arnaldo Sussetink “prestar serviço ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada normal de trabalho, seja em virtude de acordo escrito ou de instrumento de negociação coletiva”. “Será trabalho extraordinário ainda que o empregado esteja descumprindo ordem do empregador”.

É a quantidade de labor diário do empregado. É considerada pelo tempo que o empregado fica a disposição do empregador.

Acordo de prorrogação de horas é aquele feito entre as partes para que a jornada de trabalho se estenda além dos seus limites, mediante remuneração. (Art. 59, CLT) . Este acordo deverá ser feito por escrito, podendo ser dentro do contrato de trabalho, adendo ao pacto laboral ou através de acordo ou convenção coletiva.

Deverá o empregado receber por essas horas extras a fim de não promover o enriquecimento ilícito do empregador.

Art. 294, CLT; 238, 244, CAPUT e 244, 3º, CLT.

S. 229, TST.

A forma de retribuição para o trabalho extraordinário pode ocorrer mediante duas hipóteses:

A. Concessão do respectivo repouso (forma ideal de compensação do trabalho extraordinário).

B. Sob forma de sobresalário – o adicional por horas extras é de pelo menos 50%. O máximo de prorrogação é de 02 horas, totalizando 10 horas diárias. Ao exceder esse limite, além do pagamento de adicional ao empregado, o empregador ainda arcará com Multa administrativa.

a) Extra limitação: Jornada Legal e Jornada Convencional

b) Compensação – 1h + 50%

A Constituição Federal só permite que uma jornada seja compensada ou reduzida, mediante acordo ou convenção coletiva.

A duração do trabalho doméstico não é de 8 horas diárias e 44 semanais, já que o artigo 7º, XIII, não se aplica a ele. Não faz jus a horas extras, tendo o repouso semanal remunerado um dia por semana.

c) Trabalho de Menores

O art.413 da CLT veda a prorrogação do trabalho do menor, salvo em se tratando de acordo ou convenção coletiva.

O menor não tem poderes para incluir cláusula que permita o trabalho extraordinário habitual. O trabalho dos menores deve ser fiscalizado pelos Conselhos tutelares. Art. 405, 3º, CLT.

No trabalho extraordinário do menor, o empregador, é OBRIGADO a compensar essa hora em forma de repouso, independente de pagar ou não pela hora extra trabalhada.

As horas extraordinárias são proibidas aos menores, somente é possível a prorrogação da jornada para compensar-se o horário do sábado e em caso de força maior; não na hipótese de serviços inadiáveis ou de prejuízo manifesto.

d) Exceção

Gerentes (Art. 62 da CLT), empregado interessado (Art. 63 da CLT) e trabalho externo.

Para configurar encargo de gestão é necessário que o empregado possa admitir ou dispensar, advertir, punir e suspender funcionários, fazer compras e vendas em nome da empresa, além de ter padrão mais elevado de vencimentos do que os outros funcionários, ou seja, ter encargos e prerrogativas como se fosse o próprio empregador.

Não tem direito a horas extras os diretores e chefes departamentos, ou funções que se equiparem a gerente.

A gratificação de função (art. 224, 2º, CLT) tem como objetivo, compensar a maior responsabilidade pelo cargo, como também, cobrir despesas decorrentes de seu desempenho, mas também, ainda há quem entenda já ser esta uma indenização por horas extras que esse venha a fazer.

e) Horas *In Intinere* (deslocamento do empregado)

É contada como jornada de trabalho, desde a hora que o empregado sai de sua residência ate quando a ela retorna. Esse tipo de jornada depende de que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso e não servido de transporte publico.

ENUNCIADO 90, TST.

No caso de serviço de telefonia são 36 horas semanais.

VII – DURAÇÃO DO TRABALHO

a) Derrogação Permanente – Gerentes. Não há possibilidade de limitação de horários. Aqueles que substituem mesmo que temporariamente aqueles funcionários, ficarão sujeitos às mesmas regras.

b) Derrogação Temporária – na hipótese de haver uma necessidade imperiosa, poderá exceder os limites de horário. Na conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução poderá causar prejuízo irreparável à empresa (varia muito de acordo com a atividade da empresa).

VIII - REGIME DE PRONTIDÃO

No regime de prontidão, o empregado fica nas dependências da empresa, porém, sem executar qualquer trabalho, apenas aguardando ordens. (art. 255, 3º, CLT). Na prontidão o empregado não está com a família, é privado dessa prerrogativa. Ele deve estar, sim, no estabelecimento do empregador aguardando ordens.

IX - SOBREAVISO

É a jornada de trabalho na qual o empregado, mesmo sem a execução de serviços, permanece à disposição do empregador, para substituição de empregados que porventura falem, ou para a execução de serviços imprevistos. A lei autoriza, nesses casos, a redução da remuneração para 1/3 do valor normal, porém, se este empregado for convocado, o valor passa a ser da hora normal. Para as atividades que não estão previstas em Lei, é possível a redução da hora, porém, deve estar prevista em acordo ou convenção coletiva.

X - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO (Art.7º, XIV,CF)

Dá-se naquelas empresas que não param sua produção. Está previsto na Constituição que as Jornadas são de no máximo 06 horas, salvo se houver acordo ou convenção coletiva, fixando outra duração.

O trabalho por turnos prejudica o empregado de várias maneiras: os hábitos alimentares mudam; com o revezamento semanal ficam comprometidos o lazer, a participação de uma coletividade religiosa, prática de esportes, a educação, cultura e até mesmo os assuntos pertinentes aos sindicatos, haja vista que ele não poderá manter os mesmos horários livres e terá de condicionar suas disponibilidades semanais em prejuízo do seu desenvolvimento integral.

XI - JORNADA MÓVEL , DE TEMPO PARCIAL E COMPENSAÇÃO DE HORAS

A Jornada móvel é estabelecida pelas partes em norma coletiva ou no Contrato de Trabalho, enquanto que o trabalho em tempo parcial (Art. 58 – A, CLT) é aquele que não excede 25 horas semanais. Já a compensação de horas (art. 59, 2º,CLT) é o instrumento que permite que o empregado trabalhe mais duas horas por dia no prazo

máximo de um ano, visando compensar, por exemplo horas não trabalhadas ou a ausência de trabalho aos sábados.

A jornada móvel não tem previsão legal, apesar da lei não proibir.

XII – TRABALHADOR EXTERNO

Art. 62, CLT. São os empregados que exercem atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho.

XIII -HORÁRIO NOTURNO

a) Critério de Definição

- **Físico-sociológico-**
- **Físico-astronômico-**

b) Trabalhador Urbano e Rural

Os trabalhadores urbanos têm hora reduzida (hora ficta) que corresponde a 52 minutos e 30 segundos. A hora noturna do trabalhador rural é contada normalmente, ou seja, 60 minutos. O adicional por horas noturnas trabalhadas pelo empregado urbano é de 20%, enquanto o do trabalhador rural é de 25%.

O período noturno para o trabalhador urbano é de 22h00 às 05h00, o do trabalhador rural ainda se subdivide-se em: Pecuária: das 20h00 às 04h00 e lavoura das 21h00 às 05h00.

c) Proteções Legais Cumulativas

Hora extra. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.

- Redução ficta (52min30seg)

Diz respeito apenas ao trabalho noturno do empregado da zona urbana. A hora noturna da zona Rural é computada normalmente, ou seja de 60 minutos. O reclamante faz jus a à redução ficta quanto à jornada noturna prorrogada.

- Sobre-salário (20% para urbano e 25% para rural)

A percentagem integra-se nos cálculos para todos os fins (férias, descanso remunerado, 13º salário, indenização, FGTS,etc.).

d) Restrições

- Trabalho Noturno para mulheres (Lei 7.189/84)

É permitido, inclusive às mulheres, o trabalho noturno em estabelecimento bancário, para compensação de cheques ou computação eletrônica, respeitando o art. 73 da CLT, dependendo da concordância expressa do empregado; após as 22h00 não poderá ultrapassar seis horas; quem trabalhar durante o dia não poderá fazê-lo a noite, salvo em horário misto.

- Menores de 18 anos;

O Menor de 18 anos não pode pactuar contrato, modifica-lhe as cláusulas; assinar distrato ou quitação final, mas pode assinar recibo de salário (CLT, art. 439); a assistência para contratar dá-se pela autorização tácita ou expressa, verbal ou escrita, sendo suprível pelo Juiz de menores.

A Constituição Federal proíbe aos menores de 18 anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre, sem qualquer exceção (art. 7º, XXXIII), revogado tacitamente o §1º do art. 405 com autorização para trabalho de menores naquelas condições.

A Constituição proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre a menor de 18 anos e qualquer trabalho antes dos 16 anos, com exceção do aprendiz (14 anos, art. 7º, XXXIII).

- Empresa não industrial, salvo em função de direção ou qualificação técnica, higiene e segurança, bens perecíveis durante a safra.

e) Menor Aprendiz, Art. 7º, XXXIII, CF.

XIV - REPOUSO DIÁRIO

a) Repouso Remunerado - O repouso deve ser contínuo, ininterrupto, caso contrário, é considerado como não concedido pelo empregador. É como se o intervalo não tivesse existido.

b) Intra jornada – São aqueles cumpridos dentro do dia de trabalho, nas oito horas da jornada constitucional ou de limite inferior resultante das fontes imperativas ou do contrato individual. Para o empregado que trabalha até quatro horas, não há repouso; de 4 às 6, o repouso é de no mínimo 15 min. De 06 a 08 horas por dia, o repouso é de no mínimo 1h e no máximo 02 horas de descanso. A sua ausência acarreta sanção para o empregado, ficando este obrigado a indenizar o empregado em 50% da hora. Art. 71, 4º, CLT.

O empregador que deixar de conceder qualquer dos repousos previstos no *caput* da norma, pagará o tempo correspondente como o de trabalho extraordinário. Dessa maneira, o repouso passa a integrar-se ao tempo contratual da atividade do empregado, com a retribuição indenizatória da hora extraordinária.

c) Interjornada – é o cumprimento obrigatório entre dois dias de trabalho, com duração de onze horas, de acordo com o disposto no art. 66 da CLT. Deve existir o período mínimo de 11 horas de descanso entre uma jornada e outra.

d) Hora Extra - É o ultrapassamento do limite legal da duração do trabalho. O ilícito é a ausência de repouso.

O repouso é um direito indisponível do empregado. É por isso tem natureza de Direito Público, já que protege o trabalhador dos abusos por parte do empregador. Entende-se que o Trabalho vem para dignificar o homem, não para degradá-lo.

Vejamos os exemplos:

O empregado inicia sua jornada às 08:00 e para às 12:00, retorna às 13:00 e sai às 18:00. Haverá nesse caso uma hora extraordinária. O empregador deverá pagar uma hora, acrescida de 50%.

Se ele trabalha de 08h00min as 16h00min, o empregador pagará 50% de uma hora, pois neste caso não se trata de hora extraordinária, mas de supressão de intrajornada, haja vista que não foi concedido o intervalo/repouso.

Se ele trabalha das 08h00min às 15h00min a indenização é a mesma. O mesmo aconteceria se o empregador concedesse parcialmente o repouso, já que como foi dito anteriormente, este deverá ser ininterrupto sob pena de o empregador paga-lo, como se não houvesse concedido nada. Art. 71, 4º, CLT.

e) Suspensão parcial da Jornada

e) Intervalos Especiais

- **Petroleiros** – Precisam permanecer na empresa a serviço do empregador, por causa da segurança.
- **Vaqueiros** – No caso de trabalhador urbano a Lei não permite intervalo superior a 02 horas, diferente do que acontece com o trabalhador Rural. Fazem a ordenha pela manhã e só voltam a trabalhar no final da tarde. Esse lapso de tempo entre as tarefas não é computado como hora de trabalho, já que hipoteticamente, ele pode trabalhar em outra fazenda.
- **Câmaras Frigoríficas** – tempo médio de trabalho é de 01 hora e 40 minutos, e o empregador terá um intervalo de 20 minutos.
- **Trabalhadores de Minas** – a cada 03 horas de trabalho contínuo, farão jus a 15 minutos de intervalo.
- **Empregada Lactente** – Tem direito a 02 intervalos de 30 minutos ao longo da Jornada para a mãe amamentar o filho.

XV – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

XVI – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

OBS:

Férias Vencidas Em Dobro – O recebimento em dobro pelas férias não gozadas.

Dobra De Férias – quando o empregado não goza as férias dentro do limite de um ano, cumulando com as próximas férias.

XVII - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O instituto corresponde ao período de folga a que tem direito o empregado, após um determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, com o fim de proporcionar-lhe um descanso higiênico, social e recreativo.

1. FREQUÊNCIA EXIGIDA

Os seis dias que precedem, quando se trata de domingo; a própria semana em que acontecer o feriado; cumprindo integralmente seu horário de trabalho. Hipóteses de faltas justificadas, remuneradas (art. 471/3), comprovação de doença. Se não foi completado o trabalho integral dos seis dias precedentes, o empregado perde o direito à remuneração do descanso, mas conserva o direito ao repouso.

2. REMUNERAÇÃO

A de uma jornada normal de trabalho; a equivalente a um dia de trabalho para quem é remunerado de acordo com a produção. As importâncias devidas equiparam-se a salários para todos os efeitos. A superveniência de feriado em dia de descanso não traz qualquer consequência salarial.

3. SALÁRIO COMPLESSIVO

Quantia certa ou percentual prefixado, prevendo horas extras, descanso remunerado ou outros adicionais. Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador (Súmula 91, TST).

4. DOMINGOS

A Lei e a Constituição determinam que o descanso se dê preferencialmente aos domingos. É imperativo humano que o trabalhador repouse no domingo, no mesmo dia em que sua família, seus parentes e seus concidadãos. O trabalho em dias em que sua família e seus amigos descansam contribui para a dissolução dos laços gregários, tão importantes para a própria sociedade, e a estabilidade do indivíduo; também repercute sobre a produção, a economia, a criminalidade, etc. É que, via de regra, o homem que trabalha durante a semana, em grande parte o faz com a esperança de atingir o dia de descanso, como prêmio. Ao comércio varejista é permitido o trabalho no domingo, respeitadas as normas locais do município e desde que cada empregado goze ao menos uma folga a cada quatro semanas no domingo.

5. PERMISSÃO PARA O TRABALHO

Conveniência pública ou necessidade imperiosa. É necessária autorização ministerial. Em caráter permanente e a título genérico foi concedida aos serviços públicos e de transporte, a certas indústrias (alimentícias, água, energia, gás, esgoto, etc.); a determinado comércio (alimentos, farmácias, barbearias, combustíveis, hotéis, hospitais, casas de diversões, etc); a comunicação, cultura, funerárias e agropecuária, etc.

6. PAGAMENTO EM DOBRO

Súmula 146, TST, impõe o acréscimo para desestimular as situações anormais (férias não concedidas: 100%; noturno: 20% e hora reduzida; extraordinário, 50%; insalubridade, de 10 a 40%; periculosidade: 30%); não se pode acreditar que o empregador que mantiver o empregado trabalhando ilegalmente, mesmo continuamente, dia após dia, sem uma folga, em domingo ou em outra jornada não pague adicional algum.

7. REVEZAMENTO MENSAL

É necessário para que todo empregado possa gozar periodicamente o descanso em domingo.

8. FERIADOS NACIONAIS

A empresa não é obrigada a suspender o trabalho em feriado estadual; se houver atividade o salário não será dobrado.

Sempre que tiver trabalhado feriado ou domingo, terá direito à folga ou remunerada em dobro, além da RSR. Em. 476, TST.

Lei 9.093 – somente os previstos na legislação Federal.

O Repouso semanal remunerado é irrenunciável.

A folga é facultativa. Não é sobre salário, é folga.

Art. 67, p.u., CLT. É folga. Revezamento de trabalho aos domingos.

REPOUSO ANUAL REMUNERADO

I – CONCEITO

Férias é o Direito de o empregado interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante o período invariável a cada ano, sem a perda da remuneração cumpridas certas condições de tempo, no ano anterior, a afim de atender aos deveres da restauração orgânica e de vida social.

É a vigência do contrato que a Lei coloca como requisito do direito para sua referência anual, não o efetivo trabalho; por isso, computando-se na contagem os períodos de suspensão ou interrupção, como regra geral (Art. 131 a 133, CLT).

Extensão – Leva-se em conta não os dias trabalhados ou à disposição, mas o menor ou maior número de faltas; quem tiver mais de 32 faltas (art. 130, CLT) não terá direito a férias. As férias são de 30 dias corridos.

II – NATUREZA

O direito às férias é consagrado em todas as legislações, por razões médicas, familiares e sociais.

III - ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

☐ **Período Aquisitivo.** Contagem Interrupção – é a vigência do contrato de trabalho que a lei coloca como requisito do direito, para sua referência anual, não o efetivo trabalho; por isso, computam-se na contagem os períodos de suspensão ou interrupção, como regra geral.

☐ **Período Concessório ou de Gozo.** O período de férias gozado é considerado tempo de serviço, não o indenizado. A concessão de férias é ato exclusivo do empregador; independe do pedido ou concordância do empregado. A época de concessão está subordinada à vontade do

empregador, que, entretanto, deverá consultar o empregado ou seu representante. A fixação deverá considerar as necessidades do trabalho e as possibilidades de repouso e diversão ao alcance do empregado.

- ☐ **Duração. Ausências ao serviço.** A extensão das férias leva em conta não os dias à disposição, mas o menor ou maior numero de faltas; quem tiver mais de 32 faltas injustificadas, pela própria lei, não terá direito às férias. As férias normais são de 30 dias corridos e não úteis.
- ☐ **Acumulação (supressão).** As férias quando gozada se remuneradas possuem natureza de salário, quando convertidas em abono pecuniário (até 1/3) não representa salário.
- ☐ **Remuneração e abono pecuniário.** A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculado com base na remuneração devida ao empregado na época da extinção do contrato. As férias gozadas após o período legal de concessão devem ser remuneradas em dobro. As férias podem ser convertidas em até 1/3 em abono pecuniário. É o que comumente chamamos de vender parte das férias. Deve haver o pedido por parte do empregado e não podem ser abonadas todas, como já foi dito anteriormente, somente 1/3.
- ☐ **Fracionamento.** Devem ser concedidas nos 12 meses que seguem a sua aquisição, em *um só período*, salvo casos excepcionais; ante o silencio da lei, deve-se adotar o critério de “necessidade imperiosa”. Aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos as férias serão concedidas sempre de uma só vez; com o acréscimo do advérbio e perante a ausencia de permissivo quando tratou das férias coletivas, há que se concluir que nem sequer nestas o fracionamento é possível.
- ☐ **Aviso e pagamento.** Prazo. Aviso de 30 dias para que o empregado possa planejar e preparar suas férias; se o empregado alterar unilateralmente a concessão, sem motivo grave, o empregado poderá goza-las sem configurar-se indisciplina. O pagamento em dobro como sanção expressa tem a finalidade de desencorajar a violação do instituto. As gozadas parcialmente a destempo devem ser pagas em dobro, na mesma proporção. A CF premia com o terço o gozo das férias. Objetiva ganho extra destinado ao lazer.
- ☐ **Cessação do contrato. Indeniza o. Natureza.** Cessando-se o contrato por justa causa o empregado terá direito apenas às férias adquiridas. Caso seja demissão ou dispensa sem justa causa, o empregado terá direito às férias adquiridas e as proporcionais. Em caso de extinção do contrato as férias não gozadas possuem natureza de indenização. Em caso de falência (em fase de recuperação), concordata, liquidação, a empresa pagara indenização. Não será OBRIGADA a conceder as férias ao empregado, apenas indenizar.

- ☐ **Falta Grave.** O empregado que cometer falta grave durante as férias poderá ser despedido sem justa causa. Configura-se falta grave o trabalhador que durante suas férias trabalha para outra empresa, principalmente em se tratando de empresa concorrente, já que o empregador remunera estas. O trabalhador não pode gozar às férias à revelia da empresa, mesmo que esteja para findar-se o prazo fixado por lei; há sanção prevista expressamente, sem deixar configurar a violação das obrigações do empregador.
- ☐ **Prescrição. Biental e Quinquenal.** A bienal diz respeito à prescrição total dos direitos do trabalhador. É contada a partir da data da cessação do contrato de trabalho. A quinquenal é a chamada parcial e é contada da data de cessação para trás, extinguindo os direitos.

IV – FÉRIAS COLETIVAS (Art. 139/ 141, CLT)

É concedida a todos os empregados ou a parte deles com a respectiva assinatura na CTPS dos empregados. A principal diferença das férias individuais é a data de início do contrato. Para os empregados com data inferior a 12 meses quando na data da concessão das férias coletivas, será pago o valor proporcional e será estipulada como essa a data para a concessão das próximas férias. Para os empregados com data superior a 12 meses, será dado normalmente o direito de férias.

V – TRABALHADORES RURAIS

Está equiparado através do art. 7º, XVIII da Constituição Federal.

Supressão do parágrafo único do art. 129, CLT; art. 165, VIII da CF de 1967, art. 72, XVII da CF de 1988.

VI – TRABALHADORES AVULSOS (Portuários Assemelhados - Possuem normas diferentes. Ele não tem vínculo de emprego. Existe vínculo jurídico. Lei 5.085/66).

VII – AÇÃO COMINATÓRIA (Art. 137, § 1º, 2º, 3º da CLT)
Aproveitamento útil de lazer, fadiga. Art. 138, da CLT).

É a ação proposta pelo empregado, geralmente a pedido do empregador para que se estipule uma data para a aquisição das férias que não foram concedidas dentro do período concessivo. É benéfica ao empregador, já que é imposta apenas uma multa e não o pagamento em dobro.

VIII – APROVEITAMENTO ÚTIL DO LAZER (Direito de Fadiga).

A concessão das férias se dará por conveniência do EMPREGADOR.

QUESTIONÁRIO

1 – Qual a diferença entre Jornada de trabalho e horário de trabalho?

Jornada é o período correspondente a um dia de trabalho, enquanto horário é a fixação da hora que se inicia e termina o labor.

2- Justificam-se as jornadas especiais, fixadas pela CLT para algumas profissões, e inferiores a regra geral das oito horas diárias?

*As jornadas menores podem ser fixadas por lei, convenções coletivas, regulamento de empresa, contrato individual ou mesmo por usos e costumes. Elas são fixadas em observância a um esforço maior que é dispensado ao executar determinadas tarefas, assim, para não prejudicar a saúde do trabalhador que algumas profissões tem jornadas menores que outras. **Bancário** – 6hs diárias e 30hs por semana (art.224, CLT), **Telefonista** – 6hs diárias e 36hs semanais (art.227, CLT), o mesmo vale para serviço de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia; **Jornalista** – 5hs diárias (art.303, CLT); **Operadores cinematográficos** – 6 horas (art. 234, CLT); **Professores** – Num mesmo estabelecimento não poderá ser mais de 04 aulas consecutivas ou 06 intercaladas. (art. 318, CLT); **Médicos** – 02 horas no mínimo e 04 no máximo e seus auxiliares 04 horas por dia.*

3 – As sentenças normativas podem fixar adicional de horas extras percentuais superiores aos legais?

4 – Quais as regras básicas sobre jornadas de trabalho fixadas pela Constituição de 88?

Art. 7º , XIII, XIV, XVI, XXXIII, CF. Duração trabalho normal, não superior a 08 horas diárias e 44 semanais e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletivas. Jornada normal de 06 horas para trabalhador em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Elevação do adicional de horas extras para 50% no mínimo e a proibição de trabalho noturno de menores.

5 – As convenções e acordos coletivos de trabalho podem fixar jornadas diárias e semanais de trabalho menores que as estabelecidas em Lei?

Sim, assim como no regulamento da empresa, no contrato individual, como também nos usos e costumes, porém as jornadas maiores, não.

6 – Qual a importância do Tratado de Versailles para a limitação da Jornada de Trabalho?

A cristalização da Jornada de 08 horas, com a criação da OIT e a promulgação da Convenção nº 01 pela Conferência de Washington .

7 – Onde e quando se generalizou a Jornada de 08 horas?

A Jornada de 08 horas se generalizou no início do século XX, incluindo-se entre os países que a adotaram, está o Uruguai (1915), a Suíça (1915), a França (1915), o Equador (1916), a Rússia (1917), a Finlândia (1917), o México (1917), a Alemanha (1918) e a Inglaterra (1919).

8 – Qual foi a principal característica das normas jurídicas trabalhistas sobre a Jornada Diária no Brasil na Década de 1930?

O acolhimento do princípio da Jornada de 08 horas pelo Estado, tendo alguns, estabelecido limites até menores.

9- Jornada de Trabalho é o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado?

Não. Jornada de Trabalho em que o empregado fica a disposição do empregador, aguardando ou executando tarefas.

10 – Jornada de trabalho é o tempo no qual o empregado fica à disposição do empregador, computando o período *in itinere*?

O período in itinere é computado nos casos em que o empregador fornece o transporte porque o local onde a empresa é instalada não é servida de transporte público

11- Qual a posição do Direito Brasileiro quanto ao conceito de Jornada de Trabalho?

É o tempo em que o empregado se encontra a disposição do empregador.

12 – Qual o seu conceito de Jornada de Trabalho?

É o tempo em que o empregado se encontra a disposição do empregador, executando ou aguardando ordens, sendo computadas também as horas in itinere nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso, não sendo servido de transporte público, estando a empresa obrigada a fornecer o transporte.

13 – As normas de Jornada de Trabalho têm natureza publicística?

Se assim considerássemos, essas normas estariam na esfera do Direito Administrativo do trabalho e a sua relação jurídica seria entre o Estado e as partes do contrato individual do trabalho, porém, o contrato é um instituto que vincula dois particulares segundo o princípio de autonomia da vontade o que desconfigura o direito público.

14 – As normas de Jornada de trabalho em natureza privatista?

Não há base para essa colocação, já que o Estado também interfere e exige atos jurídicos praticados no âmbito dessa disciplina, atua, obriga a empresa a documentar horários, etc.

15 – As normas de Jornada de Trabalho têm natureza protecionista?

É a posição do Direito da Alemanha que considera como o conjunto de normas que impõe ao empregador, ou ao trabalhador deveres jurídicos públicos, com vista de proteção deste último.

16 – As normas de Jornada de Trabalho têm natureza complexa?

Essas normas são autônomas-heterônomas. São autônomas porque em parte são constituídas e alteradas pela autonomia dos particulares. São heterônomas porque há um setor onde o Estado participa e interfere.

17 – Os direitos fixados pelas normas de Jornada de Trabalho são renunciáveis?

As leis sobre jornada de trabalho são transacionáveis, porém, irrenunciáveis. Ex: O direito a adicional de horas extras trabalhadas. Art. 9º, CLT.

18 – O que é Jornada Normal?

É aquela desenvolvida dentro dos limites estabelecidos em Lei.

19 – Nossa Lei prevê jornada contínua?

Sim. É aquela jornada que se dá sem intervalos. Ex: vigias.

20 – O que é a Jornada Intermitente?

É aquela em que ocorrem sucessivas paralisações, como as dos motoristas de ônibus.

21 – O que é Jornada Noturna? As horas extras noturnas são consideradas para os efeitos legais como integrantes da Jornada Noturna?

São aquelas jornadas desenvolvidas num período compreendido entre às 22h00 até 05h00 do dia seguinte.

22 – Qual a diferença entre Jornada mista e Jornada de revezamento?

Jornada mista é aquela que começa diurna e termina noturna, ou seja, compreende as duas jornadas. Jornada de revezamento é aquela em que em determinado período ela é diurna e em outro período ela é noturna. Enquanto a jornada mista tem a duração de 8 horas, a de revezamento dura 6 horas.

23 – É possível afirmar que há horas extraordinárias, nas quais o empregador não está obrigado a pagar adicional?

Sim. Como por exemplo, as horas extras praticadas mediante acordo de compensação de horas.

24 – A lei brasileira impede a Jornada flexível?

Não, mas também não prevê.

25 – Justifica-se o trabalho por turnos?

Os trabalhadores por turnos é um modo de produção no qual serão divididos grupos de trabalhadores de modo que permita a interrupção do funcionamento da indústria.

26 – Há diferença entre trabalho de revezamento e trabalho por turnos?

Sim. A jornada por turnos é imóvel. O trabalhador que labora na empresa de 08 às 18h00, trabalhará sempre nesse horário, enquanto que na jornada de revezamento, semana ele trabalha durante o dia, semana, durante a noite. Por ser mais prejudicial ao trabalhador, a jornada de revezamento é de 06 horas, enquanto o trabalho por turnos é de 8 horas. Art. 7º, XIV, CF.

27 – O que é contrato a tempo parcial?

É aquele cuja duração não excede 25 horas semanais. Caso em que o salário a ser pago poderá ser proporcional à duração reduzida da Jornada, tendo como base, o salário pago àqueles que o cumprem em horário integral.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (Art. 468 e Art. 9º, CLT).

Alterar é modificar, logo, alterações no contrato de trabalho são modificações de seu conteúdo ou de suas condições primitivas com potencial para perturbar seu cumprimento rotineiro. Todas as disposições da própria legislação do trabalho afirmam que o contrato de emprego não poderá sofrer alterações, sobretudo as que prejudiquem o empregado.

“O empregador pode variar as condições de prestação de trabalho, mesmo unilateralmente, desde que essa variação represente apenas o exercício de sua liberdade de iniciativa, do seu poder diretivo, sem mudar qualquer cláusula do contrato individual de trabalho”.¹

“As convenções firmadas pelas partes não podem ser unilateralmente modificadas no curso de sua vigência, impondo-se ao cumprimento fiel pelos pactuantes”².

1.0 – SISTEMATIZAÇÃO DAS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

1.1 – QUANTO À OBRIGATORIEDADE:

a) Imperativas – São alterações que se impõem às partes contratuais, independentemente de sua vontade e de as alterações produzirem efeitos favoráveis ou desfavoráveis a qualquer uma delas. Provém de fontes heterônomas, todas dotadas da força cogente da norma jurídica, mesmo a constituída dentro de grupos profissionais, como a convenção coletiva e o regulamento da empresa.

São imperativas as mudanças resultantes de instrumento normativo negocial coletivo ou de instrumento normativo judicial.

São as chamadas alterações obrigatórias:

¹ CESARINO JÚNIO, A.F. Direito Social, p. 283 – grifo do autor.

² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ed. LTR, São Paulo, 2008.p.1003.

“A normatização estatutária das relações do trabalho não se restringe aos ditames do poder legislativo. A convenção ou acordo coletivos e sentenças normativas , já o sabemos , são outras tantas fontes formais do direito do trabalho: contem como lei, uma regra jurídica geral e abstrata”.(SUSSEKIND, 2000:)

b) Voluntárias – São alterações decorrentes do exercício lícito da vontade pelas partes contratuais, não se impondo, necessariamente a ambos. Desperta interesse profundo; uma maior cautela na investigação de suas intenções e feitos.

1.2 – ORIGEM:

a) Normativas – decorrem de diplomas normativos do Estado, incluindo as sentenças normativas.

b) Meramente contratuais – resultam do exercício unilateral da vontade das partes.

1.3 – QUANTO AO OBJETO:

a) Qualitativas – São aquelas que dizem respeito à natureza das prestações. São modificações que envolvem tipo de trabalho, função etc.

b) Quantitativas - São aquelas que dizem respeito ao montante das prestações. Atingem a intensidade do trabalho ou da jornada ou ainda o montante do salário.

c) Circunstanciais – são aquelas que dizem respeito à situação ambiental ou organizativa referente às prestações contratuais.

1.4 – QUANTO AOS EFEITOS:

a) Favoráveis – Traz uma aparente vantagem típica para o trabalhador isoladamente considerado.

b) Desfavoráveis – Tendem, geralmente a serem ilícitas.

2.0 – ALTERAÇÃO BILATERAL

A primeira exigência da lei é que havendo alteração, deverá a mesma ser de mútuo consentimento (EMPREGADOR e EMPREGADO), isso, desde que não resulte em prejuízo.

2.1 - SANÇÃO DE NULIDADE (Art. 468, CLT).

Serão nulas todas as alterações que resultem em prejuízo DIRETO ou INDIRETO ao empregado, mesmo que este concorde.

“Havendo prejuízo, haverá também a nulidade da cláusula prejudicial ao empregado, sob pena não fazendo, haver sanção ao EMPREGADOR.” (Art. 9º, CLT).

Se a alteração partiu do empregador é ilícita, bastando que o empregado se insurja contra ela no exercício de seu *Jus resistantiae*.

A declaração de nulidade será consequência imposta pela norma sob exame, como fundamento na disposição do art. 9º da CLT, restituindo-se o contrato do “*status quo*” anterior à alteração.

Se forem as alterações bilaterais presumivelmente lícitas, caberá ao empregado ilidir a presunção mediante alegação e prova de prejuízo causado pelo ato.

No caso de a alteração ter sido unilateral, bastará a denúncia do empregado para forçar-lhe a declaração judicial de nulidade pleno jure, fundada na presunção absoluta de ilicitude, ressalvando-se ao empregador a alegação e a prova de ter agido estritamente dentro dos limites do *jus variandi*.

Sendo a alteração bilateral a denúncia do empregado deverá ser acompanhada de alegações e prova em juízo para elidir a presunção relativa da licitude do ato. Por esse caminho será demonstrado o vício de consentimento para a obtenção do resultado contrário ao seu interesse.

Fatores relevantes como a crise econômica geral ou crise específica de certo seguimento, mudanças drásticas na política industrial do Estado ou em sua política cambial não são acolhidas como excludentes ou atenuantes da responsabilidade trabalhista do empregador. São considerados pela jurisprudência, riscos assumidos pelo empregador.

2.2 – NATUREZA JURÍDICA

A Natureza Jurídica desses dispositivos é de GARANTIA ao hipossuficiente. Não é apenas para punir o EMPREGADOR, mas para proteger o empregado de alterações contratuais prejudiciais.

O Direito do Trabalho visa assegurar os aspectos socioeconômicos do trabalhador, para tanto, o contrato de emprego deverá ser estável. Ex: Se quando celebrado, o contrato de trabalho estipulou que o horário de trabalho seria diurno, assim permanecerá.

2.3 – OBJETO

a) REMUNERAÇÃO – Seja quanto à forma e principalmente ao *quantum* da remuneração.

* **Forma** - Se o contrato de trabalho diz que a forma de pagamento é quinzenal, não poderá durante a sua vigência, o EMPREGADOR, decidir que passará a remunerar o empregado mensalmente, se isso trouxer prejuízos a este.

* **Quantum** – Se está estipulado no contrato que o empregado receberá salário + comissões, durante o contrato de trabalho, o empregador não poderá decidir que o trabalhador não receberá mais comissão e sim, salário fixo.

b) LOCAL DE TRABALHO – Esse tipo de alteração abarca as transferências do empregado, desde a que importa em mera mudança de sala ou pavimento (local), até a que se refira à cidade (localidade).

c) FUNÇÕES – Diz respeito à mudança de cargo e a função exercida pelo empregado na empresa.

Função “*é o conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos integrados entre si, formado um todo unitário no contexto da divisão estruturada no estabelecimento ou na empresa*”³.

“O simples exercício de algumas tarefas componentes de uma outra função não traduz automaticamente a ocorrência de uma efetiva alteração funcional no tocante ao empregado. É preciso que haja uma concentração significativa do conflito de tarefas integrantes da enfocada função para que se configure a alteração funcional objetivada”⁴.

A definição da função do empregador na empresa passa pela observância de três regras básicas:

- a) O contrato que traça a configuração funcional do empregado na empresa,
- b) Real função exercida pelo obreiro;
- c) À falta de prova sobre a função exercida e inexistindo cláusula contratual a esse respeito, entender-se-á que o empregador se obrigou a fazer todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal. Vide: art. 456 da CLT.

As alterações funcionais poderão ser favoráveis ou desfavoráveis.

i) Favoráveis – são lícitas e em geral resultam de ato espontâneo do empregador;

ii) Desfavoráveis – são, em princípio ilícitas (art. 486, *caput*, CLT).

A depender da gravidade da alteração funcional lesiva pode ensejar a configuração de justa causa empresarial, propiciando a rescisão indireta do contrato.

Alterações Lícitas – “respeitada a qualificação profissional do empregado e ausentes efetivos prejuízos qualitativos e circunstanciais, lícita será a alteração funcional perpetrada”.

a) Situações excepcionais ou de emergência – art. 450 da CLT e súmula 159 do TST.

b) Substituição temporária ou comissionamento interino, próprio à dinâmica normal da empresa. Súmula 159, I, TST e art. 450 da CLT.

c) Destituição do Cargo ou função de confiança – reversão – trata-se de alteração normalmente prejudicial ao obreiro. Art. 62, II e p.u., CLT e art. 224, § 2º, CLT.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ed. LTR, São Paulo, 2008.p.1012.

⁴ DELGADO, Maurício .Cit. p.1013.

- **Reversão** – é o retorno ao cargo efetivo, após ocupação do cargo ou função de confiança. Art. 450 da CTL.
- **Retrocessão** – é o retorno ao cargo ao longo efetivo anterior, sem se estar ocupando cargo de confiança. De um cargo efetivo mais alto para um mais baixo. (art. 444 e 468 da CLT).
- **Rebaixamento** – é o retorno, determinado com o intuito punitivo ao cargo efetivo anterior mais baixo, após o empregado ter ocupado cargo mais alto. O rebaixamento é grosseiramente ilícito.

d) Extinção de Cargo ou de Função – a princípio será válida, desde que não cause prejuízo patrimonial ou moral para o empregado e haja afinidade entre a nova e a velha função.

e) Alteração de PCS ou Quadro de Carreira. Plano de cargo e salário;

f) Readaptação Funcional por causa previdenciária – envolve empregado com deficiência física ou mental superveniente à sua contratação. Art. 461, § 4º da CL.

g) Promoção ou Remoção –

- **Promoção** – “Promoção é o ato pelo qual o empregado é transferido em caráter permanente, com efeito, vantagens na estrutura de cargos e funções da empresa, de uma categoria ou cargo para outra categoria ou cargo superior”⁵.
- **Remoção** – Consiste na alteração circunstancial do contrato, pela qual se transfere o empregado do local de trabalho, provocando-lhe a mudança de residência.

2.4 – REFORMATIO IN MELIUS E REFORMATIO IN PEJUS

Devem ser analisados objetivamente os prejuízos diretos ou indiretos que uma alteração contratual poderá causar ao empregado. Ex: Uma mudança de cargo que por sua vez aumentará o salário do empregado, a primeira vista parece ser algo benéfico, assim, “**REFORMATIO IN MELIUS**”. Porém, essa mudança também acarretará uma modificação na sua jornada, que por sua vez, acabará por prejudicar seus estudos. Se o empregado opta pela sua formação acadêmica, não está essa escolha apenas no âmbito objetivo, mas sim OBJETIVO, visto que com ele opta pela melhora a longo prazo nas melhores condições profissionais, sócio-culturais e econômicas que a formação lhe trará.

Outro exemplo se dá com a redução da jornada. Se o empregador reduziu de 6 horas para 4 horas o trabalho diário do empregado, em tese seria benéfico para este, já que disponibilizaria de mais tempo para seu lazer, seus estudos, ou até mesmo para trabalhar para outro empregador, mas somente assim seria, se não acarretasse a diminuição de horas em diminuição de salário.

2.5 – CONDIÇÕES (Art. 9º, CLT)

⁵ DELGADO, Maurício Cit. p.1022.

Tanto suspensiva quanto resolutive, dependem de expressa revisão legal ou do consentimento.

2.6 – EXCEÇÃO

Celebração: Extinção e execução do contrato (fixação de horários de trabalho *stricto sensu*).

Transferências temporárias, remoção sem mudança de domicílio etc.

3.0 - ALTERAÇÃO UNILATERAL

No direito brasileiro o *jus variandi* somente poderá ser admitido dentro de limites muito estritos, sob pena de se tornar letra morta essa disposição legal, que é a principal garantia do empregado contra o empregador.

As normas de caráter técnico ou organizacional decorrem do poder diretivo do empregador (art. 2º, CLT), independem para sua eficácia jurídica de concordância dos empregados e, por isso mesmo, não aderem aos respectivos contratos de trabalho.

Art. 468, CLT:

“Nos contratos individuais 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”.

O Enunciado n. 51 *“As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.*

3.1 – TEORIA DA NULIDADE (art. 468, CLT) e PRESCRIÇÃO PARCIAL (Enunciados 274 e 275 do TST).

“Na ação que objetive corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de cinco anos que precedeu o ajuizamento”.

“Em se tratando de pedido de enquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado”.

3.2 – CONSEQUÊNCIAS

a) NULIDADE DO ATO SEM RUPTURA DO VÍNCULO DE EMPREGO

O contrato de trabalho declarado nulo produz efeitos como se fosse válido em relação ao tempo durante o qual esteve em execução.

b) RESCISÃO DO CONTRATO PELO EMPREGADO (DESPEDIDA INDIRETA POR VIOLAÇÃO DO CONTRATO)

O empregado que rompe o contrato por despedida indireta tem as mesmas prerrogativas da sem justa causa.

c) DESPEDIDA DO EMPREGADO POR INSUBORDINAÇÃO.

O empregado se rebela contra uma ordem dirigida a ele.

4.0 – JUS VARIANDI E JUS RESISTENTIAE

4.1 – JUS VARIANDI – *ou direito de alterar*, é o direito reconhecido ao empregador no exercício de seu poder diretivo na empresa, de impor modificações na execução do trabalho, que podem significar alterações das próprias condições originárias.

“É o direito que o empregador em ações excepcionais, alterar por imposição e unilateralmente, as condições de trabalho de seus empregados” (Amauri Mascaro Nascimento).

Ao apreciarmos o Jus Variandi já tivemos ocasião de comentar a impossibilidade de o empregador alterar o contrato ou sua execução em face da atuação do binômio poder diretivo/subordinação jurídica formada dentro da relação de emprego.

“Em decorrência do poder patronal de dirigir os destinos das empresas, já que assume o empregador os riscos da atividade econômica, admite-se possa este, dentro de certos limites, introduzir alterações não substanciais nas condições de trabalho: é o jus variandi”(SUSSEKIND, 2000: 530)

O poder diretivo inclui a faculdade de estabelecer um ordenamento relativo à atividade econômica que organiza e cujos riscos assume (normas de natureza técnica inerentes à organização produtiva e à execução do trabalho).

“É o conjunto de prerrogativas empresariais de, ordinariamente, ajustar, adequar e até mesmo alterar as circunstâncias e critério de prestação laborativa pelo obreiro, desde que sem afronta à ordem normativa ou contratual, ou, extraordinariamente, em face de permissão normativa, modificar cláusula do próprio contrato de trabalho” ⁶.

A consequência mais direta do poder de direção do próprio empregador é a responsabilidade que lhe é reconhecida, de proceder à reorganização de sua empresa.

“Admite, assalaria e DIRIGE a prestação de serviços”.

Durante a celebração não serão consideradas as alterações no Contrato de trabalho que sejam pertinentes a: mudança no horário de trabalho *strito sensu* (não depende de consentimento do empregado); já a mudança na jornada implica em alteração *latu sensu*. V.g. Se o empregado foi contratado para trabalhar no período noturno e o empregador resolve mudar sua jornada para diurna, dependerá esta da anuência do trabalhador, mesmo assim, deverá ser observada a ocorrência ou não de prejuízo ao empregado. V.g. A remoção não é considerada alteração, a transferência, sim.

4.1.1 – JUS VARIANDI NORMAL EX FATO e EX LEGE (art.456, p.u. da CLT).

⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ed. LTR, São Paulo, 2008.p.1006.

- **EX FATO** - Admite, assalaria e **DIRIGE** a prestação de serviços.
- **EX LEGE** – assume a direção da prestação de serviço.

“O jus variandi ordinário concerne à alteração unilateral de aspectos da prestação de serviços não reguladas quer por norma jurídica heterônoma ou autônoma, quer pelas cláusulas do respectivo contrato de trabalho”⁷.

4.1.2 – JUS VARIANDI EXCEPCIONAL EX FATO E EX LEGE (FOÇA MAIOR).

O Jus variandi extraordinário concerne à alteração unilateral de cláusulas de contrato de trabalho, provisoriamente ou não, em situações genéricas ou especificamente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma ou autônoma trabalhista.

4.2 – JUS RESISTENTIAE – É um contraponto ao direito de alterar do empregador. Surge daí o direito de resistir do empregado às alterações, adequadamente balizado na doutrina com o nome de *Jus resistentiae* que encontra aí a subordinação os seus próprios limites, que passou a se conflitar contra as ordens ilegais, ilícitas ou contrárias às cláusulas contratuais.

Em nenhuma hipótese será limitado o poder diretivo do empregador, mas o empregado não está obrigado a aceitar as mudanças impostas por aquele, mesmo que sejam promoções. No entanto, há que se ressaltar que o poder de resistência não poderá ser exercido pelo próprio empregado.

O empregado tem o direito de opor-se validamente a determinação ilícita oriundas do empregador.

“É o princípio específico ao contrato de trabalho, derivado diretamente do uso irregular do poder diretivo patronal”⁸.

5.0 – QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (TÉCNICA) E TRANSFERÊNCIA DE FUNÇÃO

“No contrato individual de trabalho é elemento essencial a fixação dos serviços que devem ser prestados, que os autores italianos denominam qualificação profissional do empregado”⁹.

Apesar de não encontrar base na legislação, a ESTABILIDADE ECONÔMICA OU FINANCEIRA encontra-se vasta tanto na doutrina quanto na jurisprudência.

Se um empregado trabalha por longos anos em uma empresa, exercendo, por exemplo, cargo de confiança, ele deverá adquirir estabilidade financeira, tendo em vista que ele, por permanecer tanto tempo com aquela gratificação acaba por organizar toda sua vida econômica com base no que percebe.

Apesar de não haver no ordenamento base legal, a jurisprudência considera 10 anos o período hábil para adquirir esse direito. Isso se deu ao fato de a CLT antiga

⁷ DELGADO, Maurício Cit. p.1006-1007.

⁸ DELGADO *apud* VIANA, DELGADO,2008: p. 1006.

⁹ CESARINO JUNIOR, A.F. Direito Social. Pp.283/284, destaques do autor.

prever este tempo para estabilidade no emprego, dispositivo que não mais existe, desde a Constituição de 88.

Se o empregado for destituído da função depois de 09 anos trabalhando? Seria válido? A partir de 09 anos entende-se essa supressão como uma oportunidade para o empregador impedir que o trabalhador venha a adquirir a estabilidade. O Juiz, portanto, deverá analisar se a intenção do empregador é ou não de burlar a “lei”.

Súmula n. 372, correspondente ao antigo enunciado 209 do TST:

“A reversão do empregado ao cargo efetivo implica a perda das vantagens salariais inerentes ao cargo em, salvo se nele houver permanecido por 10 anos ou mais ininterruptos”.

Via-se a transferência de empregados próximos de alcançar a então vigente estabilidade definitiva oi chefes de famílias numerosas, desprezando outros em condições mais suportáveis de sacrifício, com o intuito de sub-reptício de forçar-lhes a demissão do empregado, conforme a conveniência da empresa.

LEI DOS QUINTOS – Já foi declarada inconstitucional e já reabilitada. Só haverá uma incorporação de gratificação. O que acontecia com o setor público era o chamado *REPIQUE*. Na época do Presidente Fernando Collor essas pessoas que acumulavam ao longo dos anos diversas gratificações eram conhecidas como MARAJÁS, haja vista o valor do salário que percebiam, chegando alguns a ganhar o dobro do que recebe um Ministro do Supremo (teto salarial).

O empregador não poderá destituir de sua função o trabalhador que ficou afastado da empresa por conta de acidente de trabalho. Art. 118, Lei 8.213/9.

“O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12(doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.”

6.0 – PROMOÇÃO E REBAIXAMENTO

A promoção, em tese restrita, denota uma melhoria de vida para o empregado, porem, por vezes isso não ocorre. Há promoções que trazem muito mais prejuízos que benesses.

Há funções que habitualmente são recusadas nas empresas. É o caso dos caixas e tesoureiros, os quais trabalham sob alto estresse por ter ciência do prejuízo que um pequeno descuido pode lhe causar, visto que, ao final do dia se houver perda ela será descontada ao final do mês em seu salário. Assim, é lícito ao empregado recusar esse tipo de promoção.

7.0 – REMOÇÃO DO EMPREGADO

“Removibilidade é a transferência de domicílio sem a mudança de função para atender a real necessidade do serviço (empregado no exercício de função de confiança, cláusula implícita ou explícita de transferência ou extinção de estabelecimento)”.

“Consiste na alteração circunstancial do contrato, pela qual se transfere o empregado do local de trabalho, provocando-lhe a mudança da residência”¹⁰.

Art. 469, CLT. Alteração contratual incidente sobre o local de prestação de serviço *“é aquele que implica mudança de domicílio do empregado”*. O art. 70 do Código Civil entende que: *“o domicílio pressupõe dois fatos simultâneos: a residência e o animo definitivo de residir”*. O que é essencial é que o fato da residência esteja vinculado ao animo definitivo de conservá-la, para que aquela se considere domicílio.

A transferência de um empregado, mesmo de uma cidade para outra quando desacompanhada de transferência de residência e do eixo de vida cai na situação comum de transferência de local e no tratamento geral do art. 468, CLT, suscitando apenas quando for o caso, a indenização por despesas acrescidas como proteção contra a redução salarial oblíqua.

Ex01: O trabalhador foi admitido para trabalhar em determinada empresa em Aracaju. Após um determinado período de tempo esta empresa abre uma filial em Nossa senhora do Socorro. O empregado poderá ser designado para essa filial? R: Sim e sem qualquer prejuízo ao empregador, haja vista que a transferência se dá quando o empregado por conta da distância é obrigado a também mudar seu domicílio. A transferência, portanto, somente se constitui com a mudança de domicílio, não havendo mudança será chamado de REMOÇÃO.

O Estado de Sergipe é tão pequeno que dificilmente se configurará transferência.

Ex02: Se em São Paulo, um empregado foi contratado para trabalhar na zona Oeste e é transferido para a zona norte, dificilmente este conseguirá cumprir seus horários, haja vista a distância e o trânsito caótico da cidade. Neste caso, deverá ocorrer também a mudança de domicílio.

Se houver a necessidade de mudança de domicílio o empregador deverá pagar ao empregado um adicional de transferência equivalente a 25% do salário enquanto durar a situação. Este adicional tem o objetivo de cobrir eventuais despesas decorrentes dessa mudança.

Faz-se mister salientar que essa transferência deverá ser de caráter provisório. Se for permanente o empregador não pagará o adicional, mas sim o custeio dessa transferência (Art. 470, CLT).

Caso não haja a necessidade de mudança de domicílio e o empregado opta por fazê-lo, todas as despesas ficarão por conta dele. Não há como onerar o empregador.

CARGOS DE CONFIANÇA – Os §§ 1º e 2º do art. 469 da CLT, destacam os casos de transferências unilaterais consideradas lícitas: *“A dos que ocupam cargo ou e exercem funções de confiança; Dos que tenham como condição implícita ou explícita do contrato individual a transferibilidade”*. Ao aceitar o cargo de confiança, o empregado se submete a ser transferido a qualquer tempo, sem o ônus dessa transferência ao empregador. As despesas por conta da transferência serão por do empregador. (Art. 460, CLT).

8.0 – LIMITES

a) TEMPORARIEDADE DA ALTERAÇÃO UNILATERAL;

b) ATIVIDADE DA NOVA QUALIFICAÇÃO COM A ANTERIOR;

¹⁰ DELGADO, Maurício Cit. p.1022.

c) REVERSIBILIDADE OU IMUTABILIDADE DA QUALIFICAÇÃO ORIGINÁRIA (Art. 450, CLT).

Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer numa empresa, serão garantidos a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL

1.0 – CONCEITO

- a) **CESSAÇÃO** – Se dá “sempre que a obrigação fundamental do empregado for paralisada deixando de se tornar exigível, dar-se-á a suspensão parcial do contrato, porquanto a paralisia só se estenderá às obrigações complementares do próprio empregado, continuando em plena atividade executiva a obrigação fundamental do empregador e, em consequência, todas as demais que a complementam”.

Pode ser dado de modo temporário ou definitivo, o que neste, implicaria na Extinção do contrato.

Na revisão e decisão todas as cláusulas ficam paralisadas

- b) **SUSPENSÃO TOTAL OU PARCIAL** – Na suspensão o contrato não está em vigor, o que não significa que não está extinto (são os casos que envolvem acidente de trabalho). Até que a causa desapareça, não conta como tempo de serviço para, por exemplo, FGTS.
- c) **INTERRUPÇÃO** -. Na interrupção, em todas as cláusulas deixam de surtir efeito. V.g. Na interrupção o empregado recebe salário. São causas de interrupção, todos os tipos de repousos remunerados, sejam estes, diários, semanais ou anuais. Enquanto o empregado repousa, o contrato continua em vigor. Nas férias o contrato está parcialmente paralisado, por isso, o empregado poderá cometer falta grave dentro dela.

Obs: RODRIGUES PINTO, só faz referencia aos termos **SUSPENSÃO** e **INTERRUPÇÃO**: Suspensão Parcial e Total. A Suspensão Parcial seria, para outros autores, a interrupção.

Enquanto regra as vantagens atribuídas à categoria profissional não são estendidos a esse empregado. V.g. Participação dos lucros. Só se beneficia aqueles que estavam em atividade.

A partir do 16º dia em diante o empregado já será encaminhado à Previdência Social.

O Repouso existe para que haja trabalho. Se não houve trabalho não há o que se falar em contagem de tempo de auxílio doença para a aquisição de férias.

2.0 – CONSEQUÊNCIAS DA SUSPENSÃO

- a) **MANUTENÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

O contrato de emprego, nas palavras de Rodrigues Pinto, entra em estado de hibernação, fazendo uma alusão fenômeno natural que ocorre com certos animais, dando-lhes aparência de morto.

Não há quebra do vínculo empregatício. Assim, cessada a causa que gerou a suspensão, deverá o empregado, voltar a exercer sua função na empresa.

b) RETORNO AO SERVIÇO (ART.471 DA CLT)

É assegurado ao empregado afastado da empresa, quando da sua volta, perceber todas as vantagens que tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

c) VANTAGENS ATRIBUÍDAS À CATEGORIA PROFISSIONAL;

Fazendo a leitura do artigo 471 da CLT entendemos que todas as vantagens adquiridas pela categoria profissional durante a suspensão, são devidas ao empregado.

“Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia a empresa”.

d) PRAZO DO RETORNO – 30 DIAS ;

Cessado o motivo da suspensão, o empregado tem o prazo de 30 dias para retornar ao serviço, sob pena de ser configurado abandono de emprego.

e) PERÍODO DE AFASTAMENTO

Não tem direito ao computo do período de afastamento, salvo os casos de acidente de trabalho e serviço militar obrigatório.

f) TEMPO DE SERVIÇO (ART. 472, §2º DA CLT) COM EXCEÇÃO DO SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO POR FORÇA DA LEI 4.072/62.

O afastamento do empregado por motivo de serviço militar obrigatório não enseja alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Quando são empregados por contrato por prazo determinado, poderão entrar em acordo com o empregador para não ser computado esse tempo para a respectiva terminação.

Se houver motivo relevante de interesse a segurança nacional, solicitado pela autoridade competente, o afastamento do empregado não configurará suspensão do contrato.

3.0 – DOS CASOS DE SUSPENSÃO DE CONTRATO

a) SERVIÇO MILITAR E ENCARGO CIVIL PÚBLICO (ART. 472 DA CLT)

O afastamento nesses casos, não configurará rescisão ou alteração de contrato, somente, suspensão.

b) MANDADO SINDICAL (ART. 543, § 2º DA CLT).

“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 de suas atribuições sindicais”.

c) SUSPENSÃO DISCIPLINAR (ART. 474 DO CLT)

“A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho”

d) GREVE (LEI 7.783/89)

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”.

É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto nos casos em que a paralisação resulte em prejuízos irreparáveis 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.

e) AUXÍLIO DOENÇA (ART. 476 DA CLT)

Se a doença que acometeu o empregado persistir por mais de 15 dias, no 16º do afastamento o empregado passa à custódia do órgão da previdência social até que cesse a causa, tornando inexigível a obrigatoriedade do empregador de retribuí-lo.

“Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não-remunerada, durante o prazo desse benefício”.

f) APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (ART. 475 DA CLT)

O trabalhador que se aposentar por invalidez, terá seu contrato suspenso pelo período determinado pela previdência social para efeito de benefícios. Finda invalidez, o empregado terá direito de voltar a exercer suas funções, todavia é facultado ao empregador indenizar o empregado pela rescisão (art. 477 e 478), exceto nos casos em que o empregado possuir estabilidade.

g) ACIDENTE DE TRABALHO (Art. 118 da Lei 8.213/91)

O segurado que sofrer acidente de trabalho terá garantia de estabilidade de no prazo mínimo de 12 meses depois que cessar o auxílio-doença acidentário, independente de percepção de auxílio-acidente.

4.0 – DOS EFEITOS DE INTERRUPÇÃO DO CONTRATO

a) REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO;

O empregado tem direito ao salário.

b) VANTAGENS ATRIBUÍDAS À CATEGORIA PROFISSIONAL;

Tem direito às vantagens de ordem pessoal verificadas durante a interrupção.

c) RETORNO DO TRABALHO;

É plenamente admissível o retorno do empregado ao trabalho.

d) CÔMPUTO COMO TEMPO DE SERVIÇO.

Tem direito ao cômputo do período de afastamento.

5.0 – DOS CASOS DE INTERRUPÇÃO DO CONTRATO

a) AUSÊNCIAS LEGAIS (ART. 473 DA CLT)

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo de salário nos seguintes casos:

- * No caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou dependente (02 dias);
- * Em virtude de casamento (03 dias);
- * Nascimento de filho no decorrer da primeira semana (01 dia);
- * Doação voluntária de sangue (01 dia a cada 12 meses de trabalho);
- * Alistamento eleitoral (até 02 dias);
- * No período em que tiver de cumprir as exigências de serviço militar obrigatório;
- * Nos dias de provas de exame vestibular para ensino superior;
- * Pelo tempo que for necessário quando tiver que comparecer em juízo;
- * Pelo tempo que for necessário quando estiver na condição de representante de sindicato.

b) DOENÇAS (ART. 60 DA LEI 8.213/91)

O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do 16º dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data da entrada do requerimento.

c) REPOUSOS REMUNERADOS (DESCANSO SEMANAL, FERIADOS E FÉRIAS ANUAIS).

d) LICENÇA-MATERNIDADE;

São 120 dias para o parto, sem prejuízo do salário e do empregado.

e) CONVOCAÇÃO MILITAR DE RESERVISTA (ART. 64, § 1º DA LEI 4.375/64);

Afastamento até 90 dias, por requisição da autoridade competente, em face de motivo relevante de interesse para segurança nacional (art. 472, § 5º).

f) PARALISAÇÃO VOLUNTÁRIA OU INVOLUNTÁRIA DAS ATIVIDADES DA EMPRESA (RISCO DO NEGÓCIO, FORÇA MAIOR E *FACTUM PRINCIPIS* – ART. 2º, 4º E 486 DA CLT).

CESSAÇÃO DO CONTRATO INDIVIDUAL DE EMPREGO

1.0 – CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

a) EXTINÇÃO NATURAL

É aquela não ocasionada por advento de termo final ou verificação de condição resolutiva. Essa extinção gera efeito necessário de liberação de seus depósitos em conta vinculada com juros e correção monetária.

b) EXTINÇÃO ANTECIPADA SEM JUSTA CAUSA E POR FORÇA MAIOR

- No caso do empregador – a indenização é prefixada, ou seja, o montante do dano já está tarifado. O empregador pagará ao empregado a metade do valor da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Neste caso, o empregado não precisa de qualquer prova.
- No caso do empregado – o valor da indenização é limitado, porém não é prefixado, muito menos, tarifado. O empregado pagará ao empregador o valor do prejuízo que este provar ter sofrido, até o limite da indenização presente no art. 479.
- O art. 502 da CLT dispõe para o caso de extinção antecipada por força maior, que o empregador pague a indenização tarifada do artigo 479, reduzida à metade do seu valor. Caso seja comprovada a inverdade das alegações de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida.

d) EXTINÇÃO ANTECIPADA POR JUSTA CAUSA

O empregado tem direito aos depósitos em conta vinculada, porém não pode movimentá-la em função desta extinção.

2.0 – EXTINÇÃO DE CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

a) CONCEITO

b) DENOMINAÇÃO

b.1) DÉLIO MARANHÃO

- **DISSOLUÇÃO:**
- **RESILIÇÃO OU DISTRATO** – Vontade das partes. É a extinção do contrato por vontade das partes, de uma ou de ambas. Neste caso, configura-se o chamado distrato. Não há necessidade de intervenção a não ser em casos onde possa existir ilicitude do ato produzido.
- **RESOLUÇÃO** – Condição resolutiva ou inexecução contratual por uma das partes. É aquela que depende de sentença judicial constitutiva, firmada a declaração de culpa executiva de um ou de ambos os contratantes.

Por excepcional disposição consolidada, a resolução pode dar-se por via homologatória de pedido de demissão.

- **REVOGAÇÃO** – prevista para contratos não-onerosos, mas excepcionalmente aplicável a contratos onerosos.
- **RESCISÃO** – Hipóteses de nulidade contratual. É dentro do mais puro rigor técnico a extinção fundamentada na nulidade do contrato.

b.2) ORLANDO GOMES – DOUTRINA MAJORITÁRIA

- **RESOLUÇÃO** – Inexecução do contrato ou falta dolosa ou culposa, somente possível através de ação judicial. Só é possível se a dispensa for submetida à apreciação do poder judiciário.
- **RESILIÇÃO OU RESCISÃO** – por vontade de ambas as partes ou por uma delas, independente de intervenção judicial.
- Para que se configure uma relação de emprego é a contraprestação sob forma de salário. Se não houver não existe também o contrato de trabalho.

6.0 – CONSEQUÊNCIAS DA DISSOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

a) QUANDO POR INICIATIVA DO EMPREGADOR – DISPENSA

- **Pode ocorrer sem que haja qualquer motivação/justificativa – Convenção 158 OIT.**
 - **Indenização Compensatória. Art. 7º, I, CLT – passou de 10 para 40% Dispensa sem justa causa.**
 - No caso do GBarbosa o grupo Holandês dispensou os empregados e indenizou a todos no intuito de praticar fraude, pois para eles seria mais vantajoso arcar com as despesas de indenização, que arcar com empregados que já tinham adquirido certos direitos.

- **Se o empregado cometer falta grave poderá ser demitido por justa causa, mesmo se ele gozar de estabilidade. Neste caso, sem direito a qualquer reparação.**

Neste caso, a indenização compreende verbas como:

- Aviso Prévio;
- Férias vencidas ou proporcionais + 1/3.
- 13º salário (proporcional ou integral);
- Multa de 40% sobre os depósitos do FGTS;
- Multa do Art. 477, § 8º se o empregador não pagar a indenização no prazo;

- **Se o empregado trabalhou o aviso prévio, deverá o empregador pagá-lo no 1º dia útil subsequente ao último dia de trabalho – corresponde a 1 salário do empregado.**

Lei 9.962/2000 – não foi totalmente declarada inconstitucional, mas está próxima disto. Ela instituiu que o Estado poderia contratar em regime de CLT.

“Justa-causa sempre nos pareceu um expressão infeliz, porque causa não tem nela sentido jurídico, mas popular, e justa (ou injusta) poderá vir a ser a consequência do motivo determinante da rescisão, nunca o próprio motivo ou a causa, e melhor andaríamos se a ela não nos referíssemos, segundo o exemplo da lei, como motivo de resilição” (Giglio).

- Dispensa Motivada = Dispensa por Justa causa.
- Dispensa Imotivada = Dispensa sem justa Causa.

7.0 – TAXATIVIDADE DAS DESPESAS MOTIVADAS

Só se prestam, exclusivamente, para o desfazimento do vínculo contratual.

8.0 – CONCEITO DE JUSTA CAUSA

- **Elementos da Justa Causa:**

- Subjetivos: Dolo ou culpa
- Objetivos:

a) TIPICIDADE – *nullius crimen, nulla poena, sien lege*. Art. 50, XXXIX da Constituição Federal.

b) GRAVIDADE DO ATO. Quebra da fiduciária contratual.

c) NEXO CAUSAL E IMEDIATIDADE - Deverá existir nexo de causa e efeito entre a conduta faltosa e o agente. Assim como deverá ser imediata a punição aplicada a este. Caso o empregador negligencie, será tomado como perdão tácito e não poderá puni-lo depois.

d) PROPORCIONALIDADE ENTRE ATO FALTOSO E PUNIÇÃO.

Dosimetria. Dispensa Arbitrária (Art. 165 da CLT)

e) PROIBIÇÃO DA DUPLA PENALIDADE (*nom bis in idem*)

Penalidades: Advertência, suspensão e dispensa por justa causa – Só se aplica uma pena se houver previsão legal.

f) CONEXIDADE COM A ATIVIDADE LABORATIVA.

As faltas cometidas devem ter conexidade com a atividade laborativa. Não há falta grave se dois funcionários de uma mesma empresa brigam fora dela por causa de times de futebol.

9.0 – CULPA RECÍPROCA – ART. 484 DA CLT – EN. Nº 14 DO TST.

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

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, o empregado tem direito a 50% do valor aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais.

10.0– JUS VARIANDI E A ATIVIDADE JURISDICIONAL DO ESTADO.

Tem uma corrente que admite a intervenção do Estado para atenuar a primeira pena. Outra aduz que isto consistiria em transferência de poder afrontando a livre iniciativa.

11.0– HIPÓTESES LEGAIS DE JUSTA CAUSA – ART. 482 DA CLT

São as justas causas ou motivações que quebram os deveres do empregado e do empregador ou o descumprimento das obrigações que completam as prestações fundamentais de executar o trabalho e retribuí-lo.

O art. 482 da CLT determina as possibilidades de justa causa.

- a) **Improbidade** – ato que o empregado obtém qualquer vantagem ilícita sob o empregador, a empresa etc. Ex: O empregado que se apropria de algum bem do empregador, de algum colega, fornecedor etc. falta de maior intensidade. Ela compromete intensamente a relação de confiança entre os contratantes. Deve-se ter muita cautela ao alegar este motivo, até porque será analisado o caso concreto. Mesmo havendo evidência da conduta ímproba do empregado, quando atentada por fatores que tornam despropositada a reação rescisória. O furto famélico é um exemplo.
- b) **Incontinência de conduta ou mau procedimento** – gestos ou palavras que ferem a honra, moral etc. A incontinência de conduta diz respeito ao procedimento do indivíduo que traduz uma vida irregular o bastante para, por isto, fazer-lhe perder a respeitabilidade e, sobretudo, sendo empregado, a fiduciária. Já o mau procedimento concerne à atitude do empregado que revela, não como a incontinência a vida desregrada, mas a existência de ato ou atos contrários ao bom viver, à discricção pessoal, ao comportamento correto, ao respeito, à paz e ao decoro da comunidade.
- c) **Negociação Habitual** – Se dá quando, por conta própria ou alheia, sem permissão do empregador, o empregado negocia de forma a prejudicar o serviço ou pior, quando constitui ato de concorrência desleal à empresa. Para efeito de sanção, a Lei não faz qualquer distinção.
- d) **Condenação Criminal do empregado** – É a impossibilidade de continuidade da relação pela falta física *intuiti personae*, que inviabiliza o ajuste e dá margem ao empregado para rompê-lo sem ônus.
- e) **Desídia** – é uma falta contratual geralmente leve, que se agrava pela repetição embora possa concentrar toda sua malignidade pela relação de emprego em um só ato, a depender das conseqüências que provoque. A desídia constitui, diante do visto, a quebra do dever de diligências, fundamental a quem tem por prestação contratual trabalhar.
- f) **Embriaguez habitual ou em serviço** – Configura-se pelo fato ocorrido fora da empresa, ainda que não ocorra dentro dela, pela inconveniência ao seu bom nome em manter um emprego evidentemente censurável por sua conduta na comunidade.
- g) **Violação de segredo da empresa** – O empregador que quebra o dever de fidelidade coloca-se num plano de censura igual ao ímprobo.
- h) **Ato de indisciplina ou insubordinação** – Indisciplina se dá quando o empregado rebela-se contra uma determinação geral do empregador, já a insubordinação se dá pela rebeldia do empregado contra uma ordem dirigida a ele.
- i) **Abandono de emprego** – a ausência física do empregado por mais de 30 dias consecutivos é um fator indicativo de sua intenção de deixar o emprego.
- j) **Ato lesivo da honra e da boa fama ou ofensas físicas** – são condutas anti-sociais típicas, que ressalvado o exercício do direito de legítima defesa, comprometeu quem os pratica perante qualquer comunidade, inclusive a empresarial.
- k) **Ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas contra o empregador** – a hipótese versada nessa alínea é uma especificação da anterior, o que diferencia é o sujeito que sofre a ação, sendo neste caso, o empregado.

- l) **Prática constante de jogos de azar** – basta à habitualidade para autorizar a denúncia do vínculo por justa causa.

12.0– HIPÓTESES DIVERSAS E ESPECIAIS:

a) Bancário – art. 508 da CLT;

Considera-se justa causa, para efeito de rescisão de contrato de trabalho do empregado bancário, a falta contumaz de pagamento de dívidas legalmente exigíveis.

b) Inobservância às normas de segurança e medicina do trabalho. Art. 158, § único da CLT.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: a observância das instruções expedidas pelo empregador no intuito de colaborar com a empresa no que concerne à segurança e medicina do trabalho.

Também constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

c) Ferroviário – art. 240, § único da CLT.

Havendo urgência ou acidente capaz de afetar a segurança ou a regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser prolongada a qualquer numero de horas, assegurado o direito pessoal um repouso correspondente. A recusa do empregado nesses casos será considerada falta grave.

d) Inobservância à Lei nº 7.783/89 – Lei da Greve.

e) Durante o aviso prévio – Art. 491 da CLT.

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

13.0– EFEITOS DA DISPENSA MOTIVADA

O empregado somente terá direito à baixa na CTPS, entrega do termo de rescisão, saldo de salário e férias simples.

14.0– DESPEDIDA INDIRETA OU JUSTA CAUSA DO EMPREGADOR (Art. 483, CLT).

A despedida indireta encontra amparo no artigo 483 da CLT. São seus motivos:

- a) Exigência de serviços superiores às forças do empregado** – equipara-se a estes, os serviços que sejam contrários aos bons costumes ou alheios ao objeto do contrato individual.
- b) Rigor excessivo de tratamento** – é violado o dever de urbanidade correspondente indispensável do respeito à dignidade humana do empregado;
- c) Perigo manifesto de mal considerável** – esse dispositivo tem caráter preventivo. Não visa os fatos consumados que se regerão pela lei dos acidentes. Correr perigo significa iminência de evento, não sua consumação.

- d) Descumprimento pelo empregador das obrigações contratuais** – o descumprimento da obrigação de pagar o salário de natureza alimentar, o local da prestação, o respeito à qualificação profissional do empregado.
- e) Atos lesivos da honra e da boa fama** – semelhante ao que concerne justa causa do empregado.
- f) Redução do trabalho** – fala da redução do trabalho com a redução salarial, porém não se restringe a este caso. Há também a hipótese de o empregador reduzir o serviço do empregado no intuito de rebaixá-lo, humilha-lo perante seus colegas de trabalho ou perante a sociedade.

AVISO PRÉVIO

1.0 – CONCEITO

É a comunicação da rescisão do contrato de trabalho pela parte que decide extingui-lo com antecedência a que estiver obrigada e com o dever de manter o contrato após essa comunicação até o decurso do prazo nela previsto, sob pena de pagamento de uma quantia substitutiva, no caso de ruptura do contrato.

“Consiste (o aviso prévio) na obrigação que tem qualquer das partes do contrato de trabalho por prazo indeterminado de notificar à outra da sua intenção de romper o vínculo contratual, com data futura certa”¹¹.

O problema se dá porque em 30 dias o empregado não tem condições de adquirir uma nova qualificação técnica, muito menos um novo emprego em uma outra empresa.

2.0 – REMUNERAÇÃO. NATUREZA

A doutrina majoritária aduz que se trata de indenização.

Para Orlando Gomes, o aviso prévio é uma declaração receptícia de vontade (pois o destinatário não pode opor-se à aceitação de seus efeitos) de efeito *ex nunc*; correspondendo à idéia de que o pré-avisante pretende denunciar o contrato sem justa causa, como entende, com muita lucidez Messias Donato.

3.0 – FORMA

Não há forma determinada. Trata-se, portanto, de um ato jurídico informal, podendo ser verbal ou escrito. O mais comum é que se faça uma carta de aviso prévio, haja vista a possível necessidade de se ter provas do conhecimento da publicação.

4.0 - PRAZO. CONTAGEM

Segundo o artigo 7º, XXI da CF/88, o prazo para se propor o aviso prévio é de no mínimo 30 dias. Além do aviso, o empregador é obrigado a reduzir o horário em 2 horas diárias. Poderá o empregado optar em ao invés de reduzir a quantidade de horas, diminuir a quantidade de dias a trabalhar no período de aviso.

5.0 – FINALIDADE

O aviso prévio tem a finalidade de evitar as decorrências danosas do rompimento do contrato para o contratante por ele atingido.

¹¹ PINTO, p. 585.

6.0 – RETRATAÇÃO

É um ato retratável. A CLT em seu artigo 489 e parágrafo dispõe que é plenamente possível, desde que haja aceitação do pré-avisado. Assim, a retratação é aplicável, porém, depende da anuência do destinatário. Caso não seja preenchido este requisito, se torna um ato irretratável.

7.0 – DISSOLUÇÃO DO CONTRATO. CABIMENTO

O aviso prévio está intimamente relacionado com o tipo de contrato e com a existência ou não de justa causa. A falta do aviso por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo (CLT, art. 487, § 2º).

A CLT exige o pagamento nos contrato por tempo indeterminado (art. 487), o que não faz nos contratos por tempo determinado.

Quando dos contratos por tempo indeterminado, a parte que quiser rescindi-lo sem justa causa deverá avisar à outra com antecedência mínima prevista em Lei. Assim, tanto o empregador que dispensa sem justa causa, quanto o empregado que pede demissão, devem avisar antecipadamente sua decisão.

No caso da dispensa por justa causa, o empregador não é obrigado a avisar. Caso o empregador conceda o aviso, poderá ser presumida inexistência de justa causa.

Na dispensa indireta também será cabível o aviso (art. 487, § 4º), porém, quando a rescisão decorre de culpa recíproca, não cabe pagamento de aviso.

Nos casos de contrato por tempo determinado, se há antecipação da denúncia por alguma das partes, caberá aviso. Se for por parte do empregador, este ainda terá que indenizar o empregado pelo tempo restante que o empregado continuaria na empresa.

“Como a surpresa e a iniciativa unilateral do rompimento são fundamentais para justificar a finalidade do aviso prévio, ficamos firmes na tese de que, em nenhuma hipótese de contrato individual a termo final certo, (salvo se houver ruptura injusta *ante tempus*, que congrega a surpresa e a unilateralidade do ato extintivo), o aviso prévio é radicalmente incompatível com todos os ajustes de duração” (PINTO, 591).

SIM	NÃO
Despedida sem justa causa	Força Maior
Experiência. Rescisão Antecipada	Factun Principis
Despedida Indireta	Morte do Empregado
	Culpa Recíproca
Aposentadoria Voluntária	Dispensa Motivada
	Pedido de Dispensa
	Contrato Nulo

8.0 -ESTABILIDADE PROVISÓRIA (EN. 348/TST).

“É inválida a concessão de aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos”.

9.0 - PROJEÇÃO (OJ – 82/ SDI – 1)

A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder ao termino do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado. Mesmo que o empregador obste ao direito de o empregado trabalhar durante o período de aviso prévio, esse período é da mesma forma, computado no contrato de trabalho para todos os efeitos.

Se o empregado se omitir, o empregador terá direito de retirar o saldo de salário (art. 487, § 2º) no valor correspondente do número de dias do aviso não cumprido. Se for por parte do empregador, ele terá que pagar os salários dos dias referentes ao tempo de aviso que deveria ser dado e o fim do contrato. (art. 487, § 1º).

10.0- PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS (EN. 182 E 305 / TST).

O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei 6.708/79.

Segundo o Enunciado 305/TST, “o pagamento relativo ao período de aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS”.

11.0- DOENÇA (EN. 371/TST).

“A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso da concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário”.

12.0- JUSTA CAUSA (EN. 73/ TST).

“A ocorrência da justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória”.

Se for dada pelo empregador, cessa a prestação de serviço do empregado com direito ao salário do restante do prazo, sem prejuízo dos demais direitos emergentes da própria justa causa.

Se ao contrario, o empregado der a justa causa, perderá o direito ao restante do prazo do aviso recebido.

13.0– IRRENUNCIABILIDADE

O direito ao aviso prévio é irrenunciável para o empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo se houver comprovação de haver o prestador de serviço, obtido um novo emprego.

14.0– REDUÇÃO DA JORNADA

Dá-se a redução da jornada no aviso prévio, primeiramente por causa da finalidade de se buscar um novo emprego. Para tanto, o legislador fixou a diminuição da jornada em seu artigo 488, da CLT.

Poderá ainda o empregado optar pela diminuição de dias de trabalho. Para tanto, ele cumprirá a jornada integral e será concedida ao empregado a redução de 7 dias de trabalho.

No caso da redução de dias, por ser uma opção do empregado, cabe ao empregador exigir por escrito.

15.0- ESPÉCIES

- Normal (art. 487 da CLT)
- Convencional
- Rural – No caso do trabalhador rural, este terá 1 dia por semana para procurar outro emprego. Art. 15 da Lei 7.889.-
- OBS: Os aeronautas têm um aviso prévio maior que o estipulado na CLT.

16.0 – PRESCRIÇÃO (OJ 83 – SID I)

A prescrição começa a fluir da data do termino do aviso prévio. Art. 487, § 1º da CLT.

16.0– EFEITOS

- a) Condicionamento à comunicação inequívoca da intenção de resilir;
- b) Duração certa em tempo determinado - 30 dias;
- c) Pagamento em dinheiro por descumprimento do prazo.
- d) Retratabilidade condicionada;
- e) Inalterabilidade da execução do contrato durante seu prazo;
- f) Inoperância pela continuidade executiva do contrato;
- g) Redução da Jornada de trabalho durante seu prazo, quando pré-avisante o empregador;
- h) Cômputo do prazo no tempo de serviço.

GARANTIA DE EMPREGO

1.0 – ESTABILIDADE

A – CONCEITO

“A estabilidade se associa visceralmente à visão do empregado como ser humano e ao aspecto da perda que representa para ele, a entrega da energia pessoal ao empregador para a utilização produtiva da empresa”. (PINTO, 2007: 517).

B – ESPÉCIES

*** Legal**

*** Contratual**

*** Unilateral** – é a perda do poder de resilir do empregador, e não a impossibilidade total de dissolução do vínculo, que torna a estabilidade absoluta quanto aos seus efeitos.

C – ESTABILIDADES LEGAIS

*** Dirigente Sindical (Art. 643, § 3º da CLT).**

A CF fixa a estabilidade do empregado sindicalizado, vedando a sua dispensa a partir do momento do registro da sua candidatura a cargo de direção ou representação sindical, até um ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos da Lei (art. 8º, VIII).

O empregado não pode se inscrever em eleição de sindicato se estiver sob aviso prévio, haja vista que não será reconhecida a estabilidade, mesmo que ele seja eleito. Todavia, se ele já tiver se inscrito (antes do aviso prévio) e for eleito, deverá ser restituído ao cargo, mesmo que o aviso tenha sido indenizado.

Data-base – data anual para negociação coletiva e reajuste anual.

*** Gestantes (Art. 10, II, b do ADCT).**

Uma das medidas de proteção à gestante é a estabilidade no emprego, a que tem direito por força da Constituição Federal de 88, ao declarar que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

Na prática, a estabilidade da gestante tem muito de relativa, pois sua curta duração não permitirá a reintegração no emprego. Sua reparação se resolve pelo pagamento dos salários e todas as vantagens correspondentes ao período de afastamento legal.

*** CIPA (Art. 10, II, a, do ADCT).**

Além da estabilidade do dirigente sindical, a Constituição, nas disposições transitórias (art. 10, II), prevê a mesma garantia para o empregado eleito para o cargo de Direção das Comissões internas de Prevenção de Acidentes, por igual período, e para a gestante desde a confirmação da gravidez até 05 meses após o parto.

*** Acidentária (Art. 118 da Lei nº 8.213/91)**

A estabilidade do acidentado, assim considerado o trabalhador que sofre acidente de trabalho, antes prevista pelas convenções coletivas, agora foi generalizada, por lei, para todo empregado, pelo art. 118 da lei nº 8.213/91 que declara: “O segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, à manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente”.

*** Cooperativas de empregados (Art. 55 da Lei 5.764/ 71)**

Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas aos diretores sindicais.

*** Comissões de Conciliação Prévia (Art. 625-B da CLT)**

As CCP são compostas de representantes dos empregados e dos empregadores. É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros das comissões, titulares e suplentes, até um ano após o mandato, salvo se cometer falta grave (CLT, 625-B, §1º).

*** Conselho Curador do FGTS (Art. 3º, § 9º da Lei 8.036/90).**

Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.

*** CNPS (Art. 3º, § 7º da Lei 8.213/91).**

Aos membros do CNPS enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.

D – ESTABILIDADES ESPECIAIS

a) PRÉ-APOSENTADORIA

b) LEGISLAÇÃO ELEITORAL – EMPREGADOS PÚBLICOS

A legislação Eleitoral proíbe a contratação e a dispensa durante o período eleitoral, principalmente para evitar favorecimento ou perseguição de ordem partidária. Esta estabilidade tem duração de 6 meses: 90 dias antes e 90 dias depois das eleições.

OBS: Os empregados da Caixa Econômica são regidos pela CLT.

c) EMPREGADOS TRANSFERIDOS

Enquanto durar a transferência, o empregado não poderá ser demitido. Ele deverá retornar para o local de origem do contrato e só depois o empregador poderá demiti-lo. Art. 470, CLT.

d) ALISTAMENTO

Para o empregado que tenha se alistado, a Lei prevê o alistamento dispõe que o empregado nessas condições não poderá ser demitido, sendo computado como tempo de serviço.

e) PORTADOR DE HIV

Tão determinante quanto à própria contaminação do vírus é a exclusão familiar. Ambas contribuem para uma morte mais rápida do paciente. Assim também é a exclusão laborativa. Passou-se, então, a recomendar que a pessoa exerça suas funções laborativa.

Não é permitido em qualquer tempo o exame de HIV.

Não se legislou especificamente sobre essa matéria, porém, a interpretação da norma trabalhista em consonância com os princípios da dignidade da pessoa humana, asseguram a qualquer pessoa que se ache nessas condições.

O Ministério Público do Trabalho se vê legitimado para agir contra qualquer ato de discriminação praticados pelo empregador.

A AIDS, o câncer ou as doenças degenerativas permitem aos seus portadores, a aposentadoria imediata por invalidez. Assim, em lugar de demitir o trabalhador, o

empregador deverá comunicar imediatamente à previdência social. Demitir alguém nessas condições é atentar contra a dignidade da pessoa humana.

E – EXTINÇÃO DA EMPRESA (Enunciado 369 e 173/TST)

Quando for extinta alguma das unidades da empresa, mas existir outra, deverá mantido e empregado que participar de lideranças sindicais, não por causa do empregado, mas por causa do sindicato e o prejuízo que a classe operária sofrerá com a dispensa deste.

F – AVISO PRÉVIO (Art. 487, §1º da CLT e enunciados 369 V, 371, 182 e 305/TST).

A falta de aviso por parte do empregador dá ao empregado o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no tempo de serviço.

O pagamento relativo ao período do aviso prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS.

O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do art. 3º do art. 543 da CLT.

G – CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO (Art. 1º da Lei 9.601/98)

As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado (aquele cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada) independentemente das condições estabelecidas no §2º do art. 443 da CLT (serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência), em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimos no número de empregados.

O §4º do art. 1º da Lei 9.016 estabelece que estão garantidas as estabilidades provisórias às gestantes; do dirigente sindical, ainda que seja este, suplente; do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

H – SERVIDORES PÚBLICOS (Art. 41 da CF e 19 do ADCT e enunciado 390, I/TST).

Servidores públicos são aqueles regidos por Lei especial e, portanto não são abrangidos pela CLT. A estabilidade é uma das formas de garantia. Tanto os servidores quanto os empregados públicos são denominados funcionários públicos.

FGTS (Lei 8.036 de 11.05.1990)

1.0 – CONCEITO

Em 1967 surgiu o FGTS com o objetivo de substituir a indenização e a estabilidade pela conta bancária. Para que fosse dificultada a dispensa sem justa causa,

criou-se também a multa de 40 % , que na sua criação eram apenas 10% sobre o total da conta do FGTS.

Foi criado com o intuito de favorecer as empresas estrangeiras substituindo a estabilidade pelo Fundo de Garantia pelo Tempo de Serviço que oferece ao empregado um credito. É um meio econômico que coíbe a pratica da dispensa imotivada por parte do Empregador.

Art. 2º da Lei 8.06/90 - O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicado com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.

2.0 – NATUREZA JURÍDICA

A natureza Jurídica do FGTS não é remuneratória, nem indenizatória.

3.0 – REGÊNCIA LEGAL. ALÍQUOTA.

Todos os empregadores ficam obrigados a depositar até o dia 7 de cada mês, em conta vinculada, o valor correspondente a 8% da remuneração paga devida no mês anterior, a cada trabalhador, incluída na remuneração as parcelas de que tratam os art. 457 e 4458 da CLT (gorjetas, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pegos pelo empregador) e a gratificação de natal.

4.0 – CAMPO DE APLICAÇÃO:

• Contribuintes

Todo empregador é obrigado a efetuar mensalmente o depósito no valor de 8,5% do salário pago ao empregado. Art. 2º da CLT. Somente os empregadores podem ser contribuintes. O FGTS possui natureza diversa em relação ao empregador.

A corrente minoritária afirma que o FGTS tem caráter tributário, mas não é verdade.

Entende-se por empregador a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta ou indireta ou fundacional de qualquer dos poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar-se como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que eventualmente venha obrigar-se.

• Benfeitorias

Hipótese em que poderá ser feito o saque:

1 – Despedida sem justa causa, inclusive se se tratar de despedida indireta, bem como havendo culpa recíproca ou força maior;

2 – Extinção total da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades ou ainda no caso de falecimento do empregador individual.

- 3 – Aposentadoria concedida pela previdência Social.
- 4 – Falecimento do trabalhador, sendo o saldo de salário pago a seus dependentes para esse fim habilitados perante a Previdência Social. Na falta de dependentes, farão jus ao recebimento, seus sucessores, através de alvará judicial.
- 5 – Pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da habitação – SFH.
- 6 – Liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho.
- 7 – Pagamento Total ou parcial do preço da aquisição de moradia própria.
- 8 – Quando a conta permanecer 3 anos ininterruptos sem depósito.
- 9 – Extinção normal do contrato a termo, inclusive dos trabalhadores temporários regidos pela Lei 6.019/74.
- 10 – Suspensão total do trabalhador avulso por período superior ou igual a 90 dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.
- 11 – Acometimento pelo trabalhador ou qualquer um dos seus dependentes de neoplasia maligna, AIDS ou doenças degenerativas.

- **Excluído**

Estão excluídos os trabalhadores eventuais, os autônomos e os servidores públicos civis e militares sujeitos a regimes jurídicos próprios. Os domésticos PODERÃO ter acesso ao regime de FGTS na forma que vier a ser prevista em lei.

5.0 – EFEITOS SOBRE A RESCISÃO CONTRATUAL

Ocorrendo a rescisão do contrato 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 aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

No caso de despedida sem justa causa, depositará o empregador na conta do trabalhador no FGTS, importância igual a 40% do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos juros.

Quando for por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela justiça do trabalho, o percentual da multa será de 20%.

6.0 – PROBLEMAS JURÍDICOS

Alega-se que um dos maiores problemas jurídicos é o maior incentivo à dispensa do empregado, uma vez que o FGTS substitui a estabilidade decenal e a indenização sem justa causa, fazendo surgir a rotatividade de mão-de-obra.

O empregado não mais pede demissão, já que ele sabe que neste caso não tem direito ao saque do FGTS. Assim ele prefere ser mandado embora, o que o empregador faz, mas somente mediante acordo, em alguns casos pedindo a restituição da multa de 40%, o que é totalmente ilegal.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

1.0 – ORGANIZAÇÃO SINDICAL

- **LIBERDADE**
- **UNIDADE, UNICIDADE E PLURALIDADE.**
- **SINDICATO OBRIGATÓRIO**
- **NATUREZA JURÍDICA**

2.0 – ADMINISTRAÇÃO E PODERES SINDICAIS

3.0 – NORMAS COLETIVAS DE TRABALHO: ACORDO E CONVENÇÃO

Para solucionar os conflitos trabalhistas não é necessária, muitas vezes, a intervenção do Estado. Eles podem ser resolvidos por meios autônomos que podem ser as convenções e acordos coletivos.

Estes acordos ou convenções são maneiras de transação coletiva que compreende todas as negociações que tenham de um lado o empregador, um grupo de empregados ou uma organização, ou várias organizações de empregados e do outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o intuito de fixar as condições de trabalho e emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores e entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A convenção coletiva é acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregadores, definindo as condições de trabalho que vão atuar sobre todos os trabalhadores dessas empresas, sendo que sua aplicação, à categoria, independe ou não do trabalhador ser sócio ou não do sindicato, pois o efeito é *erga omnes* (artigo 611 da CLT).

Já o acordo coletivo é um pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato de uma categoria profissional, onde são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas (§ 1º do artigo 611 da CLT).

A diferença entre ambas consiste mais precisamente nos sujeitos envolvidos, haja vista que, enquanto que no acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, nas convenções coletivas o pacto é realizado entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica.

É permitido que os empregados de uma ou mais empresas celebrem acordo coletivo de trabalho com seus empregadores, contanto que dêem ciência dessa resolução, por escrito, ao sindicato que represente a categoria profissional, no prazo de oito dias, para que este assumam as negociações; o mesmo se aplica aos sindicatos econômicos. Porém, se esse prazo terminar sem que o sindicato tenha iniciado a negociação, poderão os interessados dar conhecimento dos fatos à federação a que estiver vinculado o sindicato e, na falta desta, a correspondente confederação, para que no mesmo prazo, assumam a direção das negociações. Todavia se o prazo se esgotar poderão os interessados prosseguir de forma direta na negociação coletiva, até o seu término.

Quanto à forma, a convenção coletiva deve ser necessariamente escrita, não podendo de forma alguma ser feita verbalmente, como ocorre no contrato de trabalho, pois isso dificultaria a sua aplicação e o seu entendimento.

Enquanto que as normativas são aquelas aplicadas a toda categoria nos contratos individuais dos trabalhadores, estabelecendo condições de trabalho, ambas dão a convenção coletiva efeitos de contrato.

As convenções e os acordos contêm:

- 1º) designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes;
- 2º) prazo de vigência;
- 3º) categorias ou classes de trabalhadores abrangidas por suas normas;
- 4º) condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- 5º) normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- 6º) disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus preceitos;
- 7º) direitos e deveres dos empregados e suas empresas;
- 8º) penalidades para os sindicatos convenientes, os empregados e as empresas em caso de violação de suas prescrições.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, relativo à data-base de 01.05.2007 e ao período revisado havido entre 01.05.2006 e 30.04.2007, de âmbito nacional, que celebram, em consonância com a Constituição Federal, a CLT e demais legislações pertinentes, de um lado, o **SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO)**, **FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E SIMILARES - FENADADOS**, **SINDPD-AL**, **SINDPD-AM**, **SINDADOS-BA**, **SINDPD-CE**, **SINDPD-DF**, **SINDPD-ES**, **SINDPD-GO**, **SINDPDMA**, **SINDADOSMG**, **SINDPD-MT**, **SINDPD-PA**, **SINDPDPB**, **SINDPD-PE**, **SINDPD-PR**, **SINDPD-PI**, **SINDPD-RN**, O **SINDPPD-RS**, **SINDPD-SE**, **SINDPD-SP**, com sede nos estados indicados em sua denominação, por seus representantes legais, também devidamente autorizados por suas respectivas assembleias gerais.

CONVENÇÃO COLETIVA

FEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCOS X CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS BANCÁRIOS.

Fonte: <http://www.febraban.org.br/Arquivo/Destaques/CONVENCAO2004-2005.pdf>

Podemos vislumbrar com a leitura dos dois documentos que ambos buscam quase que os mesmos benefícios. Divergem, quase que unicamente no que tange aos sujeitos envolvidos.

Todavia não se tem conhecimento da constituição ou da atuação eficiente de comissões para conciliação de divergências sobre normas coletivas e nem tampouco de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação nos lucros. O que se sabe é que os trabalhadores continuam procurando a Justiça do Trabalho para solucionar os conflitos trabalhistas, cujo movimento é cada vez mais crescente.

CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO

1.0 – DIREITO DE GREVE – TITULARES

São titulares do direito de greve, os empregados através de seus sindicatos. A greve patronal, ou o *lock out* é extremamente proibido.

2.0 - CONCEITO. NATUREZA. EFEITOS

3.0 – ESPÉCIES DE GREVE

4.0 – GREVE ILEGAL OU ABUSIVA

Se for ilícita ou abusiva, o tempo que o trabalhador ficou sem trabalhar será considerado suspensão do contrato de trabalho. Caso seja considerada lícita, o afastamento do empregado de suas funções laborativas será considerado como interrupção do contrato, sendo o empregador obrigado a pagar por essas horas.

5.0 – FORMAS DE COMPOSIÇÃO DOS CONFLITOS

- **Autocomposição e Heterocomposição**
- **Mediação**
- **Arbitragem**
- **Jurisdição**

BIBLIOGRAFIA

1. CESARINO JÚNIO, A.F. *Direito Social* 2007.
2. SUSSEKIND, Arnaldo, TEIXEIRA FILHO, João de Lima, MARANHÃO, Délio, VIANA, Segadas. *Instituições do Direito do Trabalho*, 19 ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000.
3. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7ed. LTR, São Paulo, 2008.

